

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO  
CAMPUS BAIXADA SANTISTA**

**BRUNA CAROLINE GUIMARÃES VIEIRA**

**ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA CARGA PSÍQUICA EM  
PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO**

**SANTOS- SP**

**2019**

BRUNA CAROLINE GUIMARÃES VIEIRA

**ASPECTOS DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA CARGA PSÍQUICA EM  
PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO**

**Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia do  
campus Baixada Santista da Unifesp**

**Orientador: Profº Drº Sidnei José Casetto  
Co-Orientadora: Profª Drª Fernanda Aguilera**

SANTOS- SP

2019

**Ficha catalográfica elaborada por sistema automatizado com os dados fornecidos pelo(a)  
autor(a)**

B894a

Vieira, Bruna Caroline.

Aspectos da organização do trabalho e da carga psíquica em professores do ensino médio do serviço público. / Bruna Caroline Vieira; Orientador Sidnei José Casetto; Coorientadora Fernanda Aguilera. -- Santos, 2019. 100 p. ; 30cm

TCC (Graduação - Psicologia) -- Instituto Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo, 2019.

1. organização do trabalho. 2. professor. 3. serviço público. 4. ensino médio. 5. carga psíquica . I. Casetto, Sidnei José , Orient. II. Aguilera, Fernanda, Coorient. III. Título.

CDD 150

**Bibliotecária Daianny Seoni de Oliveira - CRB 8/7469**

## Resumo

Na sociedade contemporânea o trabalho é algo central, interferindo diretamente no cotidiano, nas relações econômicas, nas relações de poder, na constituição da identidade e até na saúde física e mental dos trabalhadores. De acordo com a teoria da psicodinâmica do trabalho, todo trabalho envolve sofrimento. Entretanto, nem todo sofrimento é adoecedor; o destino desse sofrimento depende de como a organização do trabalho impacta o aparelho psíquico: se permite a descarga psíquica, realizando uma tarefa que gera prazer, este trabalho é considerado equilibrante; se sobrecarrega a carga psíquica, este trabalho é considerado fatigante, podendo levar ao adoecimento. A organização do trabalho se refere à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico, às modalidades de comando, às relações de poder, às questões de responsabilidade etc. Os professores do serviço público são uma categoria com números significativos de afastamento por adoecimento. De acordo com o Censo Escolar e o PNAD do ano de 2009, 82,4% dos professores atuam em escolas públicas. No ensino médio, de acordo com dados do MEC/INEP de 2010, 76,37% dos professores estão atuando na rede estadual, rede esta que comporta também o maior número de alunos de todo o país, 85,87%. Os professores no ensino médio dão aula para 11 turmas em média, e 44,5% trabalham em mais de uma escola, de acordo com os microdados do Censo Escolar/ INEP de 2009. Uma jornada de trabalho ampliada e baixa remuneração são características marcantes dessa categoria, que pode estar mais vulnerável ao adoecimento. Essa pesquisa pretende investigar aspectos da organização do trabalho do ensino médio do serviço público estadual que sejam equilibrantes e fatigantes da carga psíquica de professores, e as possíveis estratégias defensivas por eles utilizadas. Para realização desse objetivo foi realizada uma pesquisa qualitativa, na qual foi realizada uma entrevista semi-estruturada com dez professores que atuam no ensino médio no serviço público estadual do estado de São Paulo. Também foi utilizado o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que consiste em um instrumento com quatro escalas interdependentes que avaliam o contexto de trabalho, o custo humano no trabalho, os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e os danos relacionados ao trabalho. As entrevistas e a aplicação do inventário foram feitas no mesmo dia. Os dados foram analisados segundo a teoria da psicodinâmica do trabalho. Os resultados apontaram que os aspectos equilibrantes para os professores são o aprendizado e progresso dos seus alunos; saber que de alguma forma os inspiram; a autonomia no processo de trabalho; a possibilidade de criatividade; a boa relação com a gestão da escola; a boa relação com os colegas de trabalho. Já os aspectos fatigantes para os professores são o desinteresse e indisciplina dos alunos; a falta de recursos para realizar as aulas; a falta de apoio e de reconhecimento do estado; o excesso de cobranças do estado; a extensa carga horária de trabalho. Já as estratégias defensivas identificadas foram: o excesso de produção pela supervalorização do trabalho; a atribuição de todos os problemas da escola aos alunos; individualismo, realizando o trabalho sem relações; a justificação e o não questionamento das regras da organização do trabalho; a abordagem individualizada dos alunos; o não vínculo com os alunos e colegas; a aquisição, com o próprio dinheiro, dos materiais da escola. A correção dos aspectos fatigantes na organização do trabalho dos professores, potencialmente adoecedores exigiria a atuação do estado com criação de políticas públicas, maior investimento na educação, e valorização social do professor.

**Palavras-chave:** organização do trabalho; professor, serviço público; ensino médio; carga psíquica; psicodinâmica do trabalho

## Abstract

In contemporary society work is something central, directly interfering with daily life, economic relations, power relations, the constitution of identity and even the physical and mental health of workers. According to the theory of work psychodynamics, every work involves suffering. However, not all suffering is sickening; The fate of this suffering depends about how the organization of work impacts the psychic apparatus: If it allow psychic discharge, performing a task that generates pleasure, this work is considered balancing; If the psychic burden is overloaded, this work is considered stressful and may lead to illness. The organization of work refers to the division of labor, the content of the task, the hierarchical system, the modalities of command, the power relations, the issues of responsibility, etc. Public service teachers are a category with significant numbers of sick leave. According to the 2009 School Census and PNAD, 82.4% of teachers work in public schools. In high school, according to data from MEC/INEP of 2010, 76.37% of teachers are working in the state network, which also has the largest number of students across the country, 85.87%. High school teachers teach an average of 11 classes, and 44.5% work in more than one school, according to the 2009 School Census/INEP microdata. Extended working hours and low pay are hallmarks of this category, which may be turn them more vulnerable to illness than others professionals.

This research intends to investigate aspects of the state public high school work organization that are balancing and stressful of the psychic load of teachers, and the possible defensive strategies used by them. To achieve this goal, a qualitative research was conducted, in which a semi-structured interview was conducted with ten teachers who work in high school in the state public service of the state of São Paulo. It was also used the Work Inventory and Illness Risks (ITRA), which consists of an instrument with four interdependent scales that assess the work context, the human cost at work, the indicators of pleasure and suffering at work and the damage related to the job. Interviews and inventory application were done on the same day. Data was analyzed according to the theory of work psychodynamics. The results pointed out that the balancing aspects for teachers are the learning and progress of their students; the knowledge that they somehow inspire them; the autonomy in the work process; the possibility of creativity; the good relationship with the school management; and also, good relationship with coworkers. The stressful aspects for teachers are the students' lack of interest and lack of discipline; the lack of resources to perform the classes; lack of state support and recognition; excessive state charges; and the extensive workload. The defensive strategies identified were: self-intensification due to overvaluation of work; the assignment of all school problems to students; individualism, doing work without relationships; the justification and non-questioning of the rules of work organization; the individualized approach of the students; non-bonding with students and colleagues; and the acquisition, with their own money, of school materials. The potentially harmful stressful aspects' correction in teachers' work organization, would demand state's action with public policies application, higher investment in education and teachers' social appreciation.

**Keywords:** work organization; teacher, public service; high school; psychic burden; work psychodynamics.

# SUMÁRIO

I. INTRODUÇÃO.....	6
II. HIPÓTESE .....	17
III. OBJETIVO.....	18
IV. METODOLOGIA .....	18
V. RESULTADOS	
1. Síntese e análise das entrevistas.....	21
2. Aspectos equilibrantes, aspectos fatigantes e estratégias defensivas identificados nas entrevistas.....	64
3. Análise dos resultados do Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento.....	71
VI. DISCUSSÃO.....	77
VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
VII. REFERÊNCIAS .....	82
VIII. APÊNDICES	
A. Roteiro de Entrevista.....	85
B. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	86
IX. ANEXOS	
A. Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)....	88
B. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa da Unifesp.....	92

## **I. Introdução**

### **1. O trabalho e seu impacto na carga psíquica**

O trabalho passou por diversas significações ao longo da história da humanidade, diante de suas inúmeras mudanças sociais, culturais, políticas e econômicas.

Durante a Idade Média, de acordo com Sachuk e Araújo (2007), o trabalho foi considerado uma forma de castigo divino, uma punição ou meio de expiação dos pecados, a que os servos deveriam se submeter, pois o fato de terem nascido servos era de acordo com a vontade divina, e a mudança de posição social não poderia ocorrer pelo trabalho. Após o fim do feudalismo, e com a Revolução Industrial, a ascensão burguesa e o surgimento do sistema capitalista, o significado do trabalho se transforma, sendo interpretado como algo que dignifica o homem, passando a ter alta centralidade no corpo social, impactando o cotidiano, as relações sociais e econômicas, as relações de poder, e até a construção da identidade. Na sociedade contemporânea, em muitas situações, o trabalho não se limita só ao espaço físico de trabalho, mas invade a vida privada de forma que os sujeitos não conseguem se desvencilhar das obrigações, sendo o sujeito trabalhador mais da metade do dia:

O trabalho tornou-se, na era moderna, uma atividade compulsiva e incessante. Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre é inexistente ou é escasso. Passou a ser, por outros meios, um mero prolongamento do trabalho. A lógica do trabalho perpassa a cultura, o esporte e até mesmo a intimidade. Em outras palavras, o trabalho apoderou-se de todas as esferas da vida e da existência humana. É cada vez mais evidente que, na contemporaneidade, o trabalhador é solicitado a participar, a envolver-se e comprometer-se com seu trabalho e sua carreira (SACHUK & ARAÚJO, 2007, p. 64).

Segundo Dejours (1998), na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, a construção da identidade no campo social ocorre por meio do trabalho. Não há separação na sociedade contemporânea entre o indivíduo fora do trabalho e o indivíduo trabalhador. As pessoas se apresentam umas para as outras se referindo à sua profissão. Sendo algo central, o trabalho afeta o sujeito e a constituição da sociedade em todas as suas dimensões. Desta forma, diversas investigações são possíveis nessa temática, tais como os estudos que investigam o impacto do trabalho na saúde dos trabalhadores.

O trabalho em relação a saúde - o trabalho é antes de tudo um conjunto de pressões impostas aos homens e

mulheres, em formas sociais e históricas determinadas. Em outras palavras, a lógica que conduz à gênese das formas de trabalho é, em primeira instância, totalmente estranha à lógica que conduz à saúde (DEJOURS, 1998, p. 95).

Pensando o trabalho como um conjunto de pressões impostas, às quais o trabalhador deve se submeter para mantê-lo, percebe-se que, por vezes, o trabalhador abre mão do seu próprio bem estar para conseguir cumprir as exigências determinadas pela organização do trabalho. Conforme Dejours (1998), o sofrimento é algo que está entre o estado mental de bem-estar psíquico e a doença mental descompensada. De acordo com sua teoria, todo trabalho envolve sofrimento, pois em toda tarefa ocorre o encontro com o real do trabalho. O real é o não dito, o que não está prescrito, aquilo que não tem manual. Há uma incongruência entre o trabalho prescrito e o trabalho real; as situações comuns de trabalho são cheias de imprevistos, incidentes, relações interpessoais desafiadoras, regras que são controversas às próprias metas de trabalho, dentre outras circunstâncias que geram desgaste. Há momentos em que o trabalhador se depara com o inesperado, com o que não foi dito, com o que exige de si uma estratégia própria acerca daquilo que não foi prescrito.

Como, então, o sujeito que trabalha reconhece esta distância irreduzível entre a realidade, de um lado, e de outro as previsões, as prescrições e os procedimentos? Sempre sob a forma de fracasso: o real se revela ao sujeito pela sua resistência aos procedimentos, ao saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso da mestria. O mundo real resiste. Ele confronta o sujeito ao fracasso, de onde surge um sentimento de impotência, até mesmo de irritação, cólera ou ainda de decepção ou de esmorecimento (DEJOURS, 2004, p. 28).

Entretanto, para Dejours esse sofrimento não tem apenas o destino de sofrimento patológico, podendo, por meio do trabalho, ser transformado em sofrimento criativo, o que se dá quando as pessoas se autorrealizam por meio do trabalho, quando é possível produzir sentido com a tarefa, e obter reconhecimento do investimento pessoal. O que diferencia o destino do sofrimento é o modo como se dá a organização do trabalho.

A organização do trabalho é um conceito da psicodinâmica do trabalho, de acordo com Dejours (1992), que diz respeito ao conteúdo da tarefa, à divisão do trabalho, ao sistema hierárquico, às relações de poder etc.



A lacuna que se produz entre o trabalho prescrito e o trabalho real é, de acordo com Dejours (2004), onde de fato está o trabalho. O sofrimento a partir do encontro com o real desperta ação, inventividades, gestos, interpretações, capacidade de refletir, de reagir e de criar do trabalhador. É a inteligência no trabalho. De acordo com Dejours, a partir do encontro com o real a subjetividade se transforma, se engrandece, pois as inventividades, a criação para agir diante do real, proporcionam meios para agir sobre o mundo.

O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real (...). O sofrimento, enquanto afetividade absoluta, é a origem desta inteligência que parte em busca do mundo para se colocar à prova, se transformar e se engrandecer. Neste movimento que parte do real do mundo como resistência à vontade e ao desejo, para se concretizar em inteligência e em poder de transformar o mundo – neste movimento então – a própria subjetividade se transforma, se engrandece e se revela a si mesma (DEJOURS, 2004, p. 28).

A organização do trabalho possui forte impacto na vida psíquica. Pois, para que haja equilíbrio da saúde mental e física é necessário que o indivíduo consiga realizar descarga psíquica, pois a sobrecarga pode levar a uma descompensação psiconeurótica ou somática, dependendo da estrutura de personalidade. A relação estabelecida entre o trabalhador e a organização do trabalho dá origem à “carga psíquica do trabalho”, que, de acordo com Dejours (2002) é o confronto do desejo do trabalhador à injunção do empregador. Pois, diante das pressões impostas em relação ao conteúdo da tarefa, à divisão do trabalho, à relação com a hierarquia, às relações de poder, o trabalhador, para conseguir se submeter às ordens estabelecidas pelo empregador, realiza um confronto com o seu desejo, gerando a carga psíquica do trabalho.

Conforme Dejours (2002), pode ser uma carga psíquica positiva, quando a organização do trabalho é rígida, e a tarefa do trabalhador não possibilita descarga, reprimindo o seu desejo e sobrecarregando então o aparelho psíquico. Esse seria o trabalho fatigante, que leva ao sofrimento patológico. Ou pode ser uma carga psíquica negativa, quando a organização do trabalho possibilita a descarga psíquica, colabora com a expressão do desejo, não ocorrendo sobrecarga. Esse seria o trabalho equilibrante, no qual o sofrimento se torna criativo.

Um exemplo de trabalho fatigante, que sobrecarrega a carga psíquica, é o trabalho de telefonistas em *call center*. Neles são controlados os tempos que as chamadas devem durar, o modo como os telefonistas devem falar com os clientes, inibindo a expressão de sentimentos na fala, verbalizando exatamente as mesmas coisas em todas as ligações, recebendo uma chamada atrás da outra, sem tempo para descanso entre chamadas. Há um tempo limitado para ir ao banheiro ou tomar água, além de estarem constantemente monitorados pelos supervisores.

Com tanta rigidez na organização do trabalho, em que mal há respeito pelas necessidades fisiológicas, não é possível a expressão da singularidade dos trabalhadores, impondo-se um comportamento operatório, que não permite devaneios, não permite criar inteligências de trabalho, pois em todo momento é ressaltada a hierarquia e o sentimento de punição pela supervisão constante. Estar constantemente sendo avaliado pelo trabalho prescrito, impede a criação que exige o encontro com o real. Essa organização do trabalho sobrecarrega a carga psíquica, pois é necessário estar sempre reprimindo o desejo para que seja possível se manter na organização do trabalho, gerando sofrimento patológico e podendo levar ao adoecimento.

O trabalhador é um sujeito do Desejo, compreendendo-se Desejo no sentido psicanalítico, de acordo com Dejours (2002), como a intenção de reencontrar os signos de primeiras experiências de satisfação da infância. Para Dejours o desejo é um regulador natural do equilíbrio somático e psíquico, e a organização do trabalho pode atacar esse regulador, levando a adoecimentos.

(...) o Desejo está situado entre a Necessidade (no sentido fisiológico do termo) e a Demanda (no sentido da demanda de amor) para que se compreenda que se atacando o desejo, se ameaça o regulador natural do equilíbrio psíquico e somático (DEJOURS, 2002, p. 40).

Se a organização do trabalho for rígida e não houver como realizar nenhuma espécie de mudança para que haja espaço para o sujeito e para o desejo, essa energia se acumula e leva ao adoecimento, pois quanto menor a liberdade sobre a organização do trabalho, maior a sobrecarga psíquica.

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. Mas a clínica mostra que essa energia não pode aqui permanecer muito tempo e quando as capacidades de contenção

são transbordadas, a energia recua para o corpo (DEJOURS, 2002, p.29).

Um trabalho equilibrante, que permite a descarga psíquica, é aquele no qual a organização do trabalho é mais livre, quando se produz sentido com o seu fazer e há o reconhecimento pela tarefa feita. Por exemplo, uma equipe de jornalistas que tenha uma relação horizontal com a chefia, autonomia para ser ativa na elaboração das suas tarefas, veja sentido no que faz e receba reconhecimento pelo seu trabalho. Desta forma, consegue transformar o sofrimento no trabalho em sofrimento criativo, realizando a descarga psíquica. Este, portanto, consistiria em um trabalho equilibrante.

O reconhecimento, de acordo com Dejours (1998), é um fator fundamental para que o sofrimento seja transformado em sofrimento criativo. Pois sendo reconhecido o trabalho, são reconhecidos também o esforço, as inteligências e as angústias que o trabalhador passou para contribuir com as exigências da organização do trabalho. Com a compreensão do outro, seu esforço e sofrimento fazem sentido e podem ser ressignificados, contribuindo para a construção de sua identidade.

Partindo desse princípio, da existência de aspectos fatigantes e equilibrantes, a psicodinâmica do trabalho investiga também como, mesmo diante de trabalhos fatigantes, os trabalhadores não adoecem sempre. E assim, observou-se que além das inteligências no trabalho, os trabalhadores criam estratégias coletivas defensivas e estratégias individuais, que são maneiras de resistir às pressões adoecedoras, eufemizando a realidade, alienando de certa forma o trabalhador sobre a sua própria condição na organização do trabalho. As estratégias coletivas defensivas, como o nome sugere, só se mantêm se o coletivo estiver implicado; já as estratégias individuais são mecanismos de defesa internalizados, que não dependem da resistência coletiva. Seria somente a partir do esgotamento das estratégias defensivas que o trabalhador adoeceria.

## **2. O trabalho docente na educação básica no serviço público**

Considerando o impacto do trabalho na vida das pessoas e o poder de adoecimento que pode ter a organização do trabalho, entre tantas categorias profissionais, uma das que mais chama a atenção no Brasil é o trabalho docente na educação básica. A profissão docente é considerada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das mais estressantes (REIS et al.,

2006, apud DIEHL e MARIN, 2016). De acordo com Pereira (2017) nos últimos dez anos, em média, 20% dos professores se exoneraram do cargo anualmente no Estado de São Paulo.

(...) de 1990 a 1995 houve um aumento da ordem de 300% nos pedidos de exoneração. A média anual no aumento de exonerações desse período foi de 43%, ou seja, de um ano para o outro o número de professores que deixavam a rede aumentava, em média, nessa proporção. Assim, pode-se afirmar que um número cada vez maior de professores estava deixando a rede estadual de ensino (LAPO & BUENO, 2002).

Além das exonerações, o número de afastamentos também é expressivo e crescente.

(...) já em 2016, conforme reportagem publicada no jornal Estado de São Paulo, a partir da Lei de Acesso à Informação: “A rede estadual de ensino paulista dá 372 licenças médicas a professores por dia. No ano passado, foram cerca de 136 mil afastamentos médicos concedidos. Dos 220 mil docentes da rede, 48 mil - 21,8% - saíram de licença ao menos uma vez. A principal causa de afastamento são transtornos mentais e comportamentais, responsáveis por 27,8% dos casos” (SILVA et al, 2017, p. 60).

Nos últimos anos, muitos estudos foram feitos sobre a saúde física e mental dos professores, pois diante da política de ampliação do direito à educação no Brasil, e as reformas educacionais da década de 90, a profissão docente foi muito impactada. Essas transformações na educação ocorreram sem a adequação das condições de trabalho, o que gerou uma sobrecarga aos professores: maior responsabilização do professor pelo desempenho da escola e da sua formação, tendo que buscar constante requalificação pelos seus próprios meios (OLIVEIRA et al., 2002).

No Brasil, de acordo com o Censo Escolar e o PNAD do ano de 2009, citado por Alves e Pinto (2011), 82,4% dos professores atuam em escolas públicas. E fazendo o recorte para os professores do ensino médio no serviço público, de acordo com dados do MEC/Inep de 2010, citado por Costa (2013), a maioria dos professores, 76,37%, encontra-se na rede estadual, que é responsável pelo maior número de alunos também, recebendo 85,87% das matrículas, o que faz com que os professores do ensino médio de escolas estaduais sejam responsáveis pela formação da maioria dos alunos brasileiros desse período.

Com isso, de acordo com os microdados do Censo Escolar/Inep de 2009, citados por Alves e Pinto (2011), os professores do ensino médio do serviço público dão aula para 11 turmas em média, sendo que 16% para mais de 15 turmas. Outro fator que também é muito presente na profissão é lecionar em mais de uma instituição, sendo que 44,5% dos professores trabalham em

mais de uma escola. Logo, os professores do ensino médio têm mais aulas, mais turmas e mais turnos comparados a outros professores da educação básica.

Com uma jornada de trabalho intensificada, levando em conta que as horas de trabalho não são só relacionadas às aulas, mas à elaboração das aulas, correção de provas e trabalhos, de mais de dez turmas muitas vezes, reuniões pedagógicas, elaboração de relatórios, entre outras tarefas, a maioria dos professores do ensino médio trabalham mais de 40 horas semanais.

Alguns fatores levam ao fato de praticamente metade dos professores brasileiros trabalharem em mais de uma escola, sendo um deles a baixa remuneração que a categoria recebe, pois a busca de outro emprego se faz necessária para complementar a renda.

(...) a partir da segunda metade da década de 90, no Brasil assim como em outros países da América Latina, os profissionais da educação, sobretudo no setor público, foram submetidos a uma política de arrocho salarial sem precedentes na história implicando grandes perdas salariais. Tais perdas decorreram, simultaneamente, da política de contenção salarial entre outros diferentes mecanismos que corroboraram para essa deterioração. Entre eles medidas de flexibilização que provocaram mudanças substantivas na legislação do direito do trabalho no Brasil, complexificando ainda mais o quadro salarial desses profissionais. O aumento do número de professores contratados temporariamente, em condições notoriamente precárias nas redes públicas de ensino são os exemplos mais significativos dessas mudanças (OLIVEIRA et al, 2002, p. 8).

Essas perdas salariais, na última metade da década de 90, agravaram a situação. Entretanto, a história do baixo investimento na docência no Brasil é histórica. De acordo com Ferreira Jr. e Bittar (2007), citados por Silva (2018), os primeiros e únicos professores do Brasil por séculos foram os jesuítas, e após esse período as únicas políticas públicas relevantes que existiram foram de incentivo às mulheres ao magistério por associarem a educação ao ato de cuidar, e portanto ser socialmente interpretado como uma função feminina.

De acordo com Louro (1997) foi feita uma relação direta do magistério com a maternagem, o forte pensamento social de que as mulheres teriam vocação para cuidar dos alunos, que seriam como filhos. Daí surge a interpretação social da docência como uma vocação, doação, algo feito por amor, mais um sacerdócio do que uma profissão. De acordo com Louro (1997), apenas as mulheres solteiras poderiam ser professoras, pois a obrigação social era se dedicar integralmente ao lar quando se casassem. Essa associação da docência como extensão da

maternidade e a noção de que as mulheres só trabalhariam por um período transitório, já que os homens eram os provedores do lar, permitiu na época justificar os baixos salários.

(...) tudo foi muito conveniente para que se constituísse a imagem das professoras como “trabalhadoras dóceis, dedicadas e pouco reivindicadoras” o que serviria futuramente para lhes dificultar a discussão de questões ligadas à salário, carreira, condições de trabalho etc. (LOURO, 1997, p. 450).

Os efeitos dessa história são observados até hoje, não só pelos baixos salários, mas pelo corpo docente da educação básica ser composto por 81,6% de mulheres, de acordo com os microdados do Censo Escolar/INEP de 2009, citados por Alves e Pinto (2011).

É preocupante pensar que essa categoria, que tem a responsabilidade de formar a maioria dos estudantes brasileiros na última etapa da educação básica, tenha como média salarial nacional dois salários mínimos, variando bastante a remuneração entre os estados devido às diferentes gestões e investimento na educação pública. De acordo com o Sindicato dos Professores e Servidores no Estado do Ceará (2010), citado por Costa (2013), o Acre estava como o estado com a remuneração mais alta, com R\$ 2.234,38, e Pernambuco com a remuneração mais baixa, com R\$ 635,00.

Outro fator alarmante sobre a docência na educação básica, é que uma grande quantidade de professores não é habilitada a dar aula, incluindo os que não possuem licenciatura e os que não fizeram ensino superior, tendo concluído a escolaridade no ensino médio.

(...) 8,7% daqueles que atuam no ensino médio não possuem a formação mínima exigida pela legislação (art. n. 62 da Lei 9.394/1996 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional). Quando analisada a formação em cursos de licenciatura, o quadro é um pouco pior, pois parte dos professores graduados cursou outros tipos de curso (ALVES & PINTO, 2011, p. 615).

Além desse fator influenciar diretamente na qualidade de ensino que os alunos recebem, interfere também diretamente na saúde mental dos professores que, sem formação adequada, se sentem menos motivados no trabalho, pois, de acordo com Dejours, o saber perante a tarefa é fundamental.

Sabemos que a atividade profissional, a qualificação, o *know how* e o saber, em geral, representam um dos mecanismos de defesa fundamentais para a economia psíquica” (DEJOURS 1992, p. 108).

Além da jornada de trabalho intensificada, baixa remuneração e formação indevida, os professores do serviço público lidam também com a infraestrutura imprópria das escolas, desde falta de bibliotecas, laboratórios, quadras esportivas até o mais precário dos casos, a falta de lousa, cadeiras e papel higiênico. Estas são condições que impedem que os professores consigam realizar satisfatoriamente seu trabalho.

Atuando muitas vezes em territórios de vulnerabilidade social, os professores do ensino médio no serviço público lidam não só com a falta de infraestrutura nas escolas, mas com muitos problemas desses territórios. Dois fatores muito mencionados pelos professores, pela mídia e pela sociedade são a violência e a indisciplina dos alunos das escolas públicas. O desrespeito e as agressões que os professores sofrem e a falta de interesse dos alunos pelas aulas são socialmente interpretados como comportamentos delinquentes. Minayo (1994) chama de “violência de delinquência” esta concepção que explicaria tais condutas dos alunos. Essa visão sobre a violência dos alunos é muito comum, como pode-se ver em uma pesquisa feita por Ristum e Bastos (2004) sobre análise dos conceitos de violência dos professores do ensino fundamental:

A violência de delinquência faz parte do conceito de violência de todas as professoras; (...) esta redução criticada por Minayo, apesar de não estar mais presente em muitos estudos recentes sobre a violência, é frequente em grande parte da imprensa e da população em geral ( p. 230).

Para compreender esse fenômeno é importante contextualizar a sociedade, os territórios e as condições de vida em que estão esses alunos. Os alunos que frequentam as escolas públicas estão muitas vezes expostos ao que de acordo com Minayo (1994) é denominado de violências estruturais. Essas violências são “naturalizadas” e são relacionadas tanto às organizações, instituições, como ao sistema econômico, cultural e político que oprime grupos, classes e nações, aos quais são negados os direitos sociais, e, portanto, os expõe a um maior nível de sofrimento. Situações de pobreza, de discriminação, de insegurança alimentar, falta de acesso a uma moradia digna, a saneamento básico, à cultura, ao lazer; presenciar violências institucionais como a violência policial e violência familiar, são parte da realidade de muitos alunos de escolas públicas.

Os grupos que estão expostos às violências estruturais, de acordo com Minayo (1994) podem desenvolver a violência de resistência.

Violência de Resistência. Constitui-se das diferentes formas de resposta dos grupos, classes, nações e indivíduos oprimidos à violência estrutural. Esta categoria de pensamento e ação geralmente não é “naturalizada”; pelo contrário, é objeto de

contestação e repressão por parte dos detentores do poder político, econômico e/ou cultural (MINAYO, 1994, p. 8).

Sendo assim, o comportamento violento dos alunos pode ser interpretado como uma resposta às violências estruturais. É importante ressaltar que como uma forma de violência é “naturalizada” e outra não, as violências expressas pelos alunos são muitas vezes interpretadas socialmente como comportamentos de marginais que são fim em si mesmos. A escola, por estar diariamente em contato com esses alunos, sente intensamente os reflexos da falta de atuação do estado; e o professor, sendo a linha de frente desse contato, sente ainda mais. Logo, a falta de interesse nas aulas e o desrespeito pelos professores podem ser respostas a um contexto social mais complexo, que demanda do professor muito mais recursos do que o seu trabalho prescrito exige.

Em países como o Brasil a escola acaba por ocupar um lugar que vai muito além de suas finalidades e por isso mesmo, conforme já afirmado, força os professores a absorverem as demandas dirigidas a um Estado que possui obrigações sociais para muito além da educação (OLIVEIRA et al., 2002, p. 9).

Todos esses fatores relacionados à baixa remuneração, indisciplina, falta de reconhecimento, violências, extensa carga horária de trabalho, falta de infraestrutura e baixa qualificação, são pontos impactantes na profissão que deixam essa categoria vulnerável, podendo gerar uma sobrecarga psíquica e levar ao adoecimento devido ao trabalho.

De acordo com Gouvêa (2016) o adoecimento dos professores brasileiros é oriundo de problemas de saúde mental. Estudos relatam que entre as principais causas de adoecimento dos professores estão o sofrimento psíquico, problemas osteomusculares e problemas na voz. De acordo com Santos e Siqueira (2010) citado por Diehl e Marin (2016), 60% dos professores apresentam Transtornos Mentais Comuns, que são caracterizados por “*sofrimento psíquico de natureza não psicótica, que inclui queixas de ansiedade, depressão, alterações de sono, fadiga e somatizações*” (LUDERMIR e MELO FILHO, 2002 apud DIEHL e MARIN, 2016, p.78.).

As questões de saúde mental são culturalmente interpretadas como sendo um problema individual. Raramente o sofrimento psíquico é correlacionado com processos sociais, e sim associado como uma falha na personalidade, questões genéticas, familiares, que se desenvolve por questões que dizem respeito apenas ao indivíduo. Sendo assim, relacionar o sofrimento psíquico com o trabalho é um processo que até os dias de hoje é difícil.



Durante muito tempo, o trabalho humano não foi pensado como parte do conjunto de aspectos significativos da vida das pessoas, de modo a ser considerado também um fator importante na constituição de sofrimento psíquico. A herança genética, os aspectos orgânicos e/ou a história familiar e afetiva dos indivíduos geralmente foram vistos como as principais referências explicativas para problemas nesse campo (BORSOI, 2007, p.103).

De acordo com Dejours (1992) o sofrimento mental no trabalho resulta da organização do trabalho. Quando o adoecimento começa decorrente da sobrecarga psíquica do trabalho, fica mais difícil de receber os cuidados preventivos, pois os primeiros sinais de fadiga psíquica normalmente são ignorados, pois como foi dito anteriormente, o trabalhador se submete a uma série de pressões impostas, reprimindo o seu desejo, para a manutenção funcional da organização do trabalho. E sendo assim, só sente os efeitos do seu sofrimento quando já não está mais no ambiente de trabalho, o que dificulta identificar a causa do seu adoecimento.

(...) nem sempre o indivíduo identifica seu sofrimento como sendo de ordem psíquica. E mesmo que o perceba assim, muitas vezes não lhe confere a dimensão necessária para buscar ajuda. Por fim, quando o faz, raramente associa seu sofrimento a situações de trabalho, mesmo porque, geralmente, os problemas ditos pessoais ganham o direito de se expressar somente depois da jornada de trabalho (BORSOI, 2007, p.105).

Além da dificuldade de associar o sofrimento psíquico ao trabalho, o próprio adoecimento mental é deslegitimado, não recebendo a devida importância, e por vezes a saúde mental é ignorada até que chegue à descompensação somática ou a descompensação psiconeurótica.

Esse é um processo invisível, no qual os trabalhadores apresentam, primeiramente, um comprometimento da sua função psíquica, da afetividade e da subjetividade, chegando, posteriormente, a comprometimentos visualizáveis, ou seja, quando geram comprometimentos nos órgãos e funções corporais (RIBEIRO, 2013, citado por GOUVÊA, 2016, p.212).

Entretanto, nas últimas décadas, de acordo com Gouvêa (2016), a grande ocorrência de adoecimento psíquico dos professores passou a não ser mais interpretada como um problema individual, mas sim uma questão coletiva da categoria profissional. Isto gerou mais visibilidade para a causa, diminuindo a culpabilização das vítimas sobre seu próprio adoecimento.

Considerando-se as questões que perpassam o serviço público, no qual a profissão é diretamente afetada de acordo com as mudanças políticas e sociais, sofrendo impacto nas

alterações salariais, carga horária de trabalho, infraestrutura, e outros fatores complexos que atravessam as relações da organização do trabalho no ensino público, essa pesquisa busca entender quais aspectos são fatigantes para a carga psíquica, gerando a sobrecarga e o adoecimento, e quais fatores são equilibrantes, proporcionando aos professores a autorrealização pelo trabalho, assim como que estratégias defensivas estariam sendo por eles utilizadas.

## **II. Hipótese**

Essa pesquisa tomou como hipótese que um dos mais importantes aspectos equilibrantes para a carga psíquica do trabalho de professores do ensino médio no ensino público da rede estadual, seria a estabilidade. Não ter na organização do trabalho a ameaça iminente do desemprego, proporcionando maior liberdade e um sentimento de segurança, que são fatores positivos para a saúde do trabalhador, supôs-se que poderia ser o ponto mais mencionado; outro fator equilibrante seria o sentimento de utilidade, de contribuição social, pelo fato de ser responsável pela formação de muitos jovens, o que proporcionaria reconhecimento e orgulho pelo trabalho, contribuindo para produção de sentido e a constituição da identidade.

Como aspectos fatigantes, supôs-se que seriam mencionados a desvalorização da profissão; os salários baixos; a extensa carga horária de trabalho; turmas superlotadas; a violência; a indisciplina dos alunos; a falta de infraestrutura no ambiente de trabalho; a impotência diante de vulnerabilidades sociais, e outros fatores presentes no serviço público que podem desencadear a sobrecarga da carga psíquica do trabalho. Supôs-se que haveria maior presença de fatores fatigantes do que equilibrantes, e por isso haveria um crescente de docentes adoecidos no serviço público.

Além destes aspectos equilibrantes e fatigantes, esperava-se observar também a presença de estratégias defensivas, como a existência de um distanciamento em relação aos alunos para não se envolver com questões de vulnerabilidade social, ou com questões familiares, que muitas vezes se tornam demanda aos professores do ensino público. Outra estratégia defensiva seria “robotizar” as aulas, repetindo um mesmo roteiro em todas elas, para todas as turmas durante anos, como forma de evitar gastar tempo preparando e se dedicando às aulas e pensando em novas formas de aprendizagem. Também era esperada a estratégia de defesa de culpabilização exclusiva dos alunos pela falta de aprendizagem, como forma de se proteger da tarefa de lidar com questões da falta de motivação e qualificação dos professores, falta de infraestrutura da escola, vulnerabilidade social

em que vivem os alunos etc. Considerou-se provável que se encontre nas entrevistas a presença dessas estratégias de defesa, que têm o papel de evitar o sofrimento patológico.

### **III. Objetivo**

O objetivo da presente pesquisa foi investigar aspectos da organização do trabalho do ensino médio do serviço público estadual que sejam equilibrantes e fatigantes da carga psíquica de professores, além de estratégias defensivas por eles utilizadas.

### **IV. Metodologia**

- **Abordagem**

A abordagem adotada nesta pesquisa foi qualitativa, com fundamentação teórica em Psicodinâmica do Trabalho.

- **Sujeitos**

Foram entrevistados 10 professores do ensino médio do serviço público da rede estadual de São Paulo, de diversas cidades: duas da baixada santista, São Vicente e Guarujá; três do ABC paulista, Santo André, São Bernardo do Campo e Mauá, e os demais de São Paulo. Oito mulheres e dois homens, entre 22 e 30 anos, sendo a média de 26 anos. Foram entrevistados apenas professores atuantes, entre 2 e 30 anos de exercício no estado, com tempo de atuação médio de 15 anos. Dos 10 professores, 7 eram professores efetivos e 3 professores contratados.

Foram fatores de inclusão: ser professor do ensino médio do serviço público da rede estadual de São Paulo; de quaisquer gêneros; ser professor atuante ou afastado, com mais de dois anos de exercício na função. Foram fatores de não inclusão: trabalhar dando aula no serviço privado além do público; ter sido afastado por motivos não relacionados ao trabalho; e estar menos de dois anos atuando. Foram entrevistados professores das disciplinas de artes, biologia, educação física, sociologia, filosofia, física, química, matemática, português e inglês. Quatro, dos professores entrevistados, dão aula em mais de uma disciplina.

- **Procedimentos**

Os dados foram produzidos por dois instrumentos, sendo um deles a entrevista semiestruturada, buscando favorecer a expressão dos participantes acerca de suas experiências. As entrevistas foram orientadas por um roteiro (Apêndice A). As entrevistas foram seguidas da aplicação de um segundo instrumento, o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) (Anexo A), com vistas ao detalhamento de fatores associados à organização do trabalho e sua vivência, que poderiam não emergir espontaneamente nos relatos. O ITRA foi desenvolvido e validado pelos grupos: Estudos e Pesquisas em Ergonomia Aplicada ao Setor Público (ErgoPublic) e Estudos e Pesquisas em Saúde e Trabalho (Gepsat), ambos do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (MENDES & FERREIRA, 2007, apud HOFFMANN et al., 2014). O Inventário contém quatro escalas, interdependentes. A primeira escala, denominada Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) é composta por três fatores: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Essa primeira escala é composta por uma escala likert de 5 pontos, variando de “nunca” a “sempre”. A segunda escala, denominada Escala de Avaliação do Custo Humano do Trabalho (EACHT), é composta por três fatores: custo físico, custo cognitivo e custo afetivo. Essa escala é composta por uma escala likert de 5 pontos, variando de “nunca” a “totalmente exigido”. A terceira escala, denominada Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), é composta por quatro fatores: realização profissional, liberdade de expressão, falta de reconhecimento e falta de liberdade de expressão, sendo composta por uma escala likert de 7 pontos, variando de “nenhuma vez” a “seis ou mais vezes”. A quarta escala, denominada Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) é composta por três fatores: danos físicos, danos psicológicos e danos sociais. Essa última escala é composta por uma escala likert de 7 pontos, variando de “nenhuma vez” a “seis vezes” (MENDES & FERREIRA, 2007 apud SILVA, 2013).

A indicação dos sujeitos da pesquisa foi inspirada no método bola de neve. De acordo com Vinuto (2014) o método consiste em o pesquisador ter acesso a um sujeito que possa ser um informante-chave, definido como “*semente*”. Este primeiro sujeito indicará pessoas da sua rede pessoal que possam participar da pesquisa, e assim, consecutivamente, cada pessoa entrevistada indicará outras duas pessoas que conheçam e possam participar da pesquisa.

A escolha por esse método se deu com o intuito de facilitar o andamento da pesquisa, pois é um processo demorado conseguir autorização institucional para ter acesso aos funcionários. E realizar as entrevistas em uma instituição poderia limitar as informações sobre os aspectos

equilibrantes e fatigantes da carga psíquica da organização do trabalho a apenas fatores referentes àquela instituição, e não dizia respeito ao objetivo da pesquisa estudar uma instituição em si e sim a categoria profissional dos professores estaduais. Além de que, como o tema da pesquisa se refere diretamente à relação do sujeito com o seu trabalho, realizar as entrevistas por intermédio do vínculo institucional poderia comprometer os relatos.

A partir de uma indicação inicial começaram as entrevistas. A primeira *semente* indicou duas entrevistadas que aceitaram participar da pesquisa; e uma outra *semente* indicou mais duas entrevistadas que aceitaram participar da pesquisa. Entretanto as indicações das outras entrevistadas não aceitaram ou não puderam participar da pesquisa, sendo assim os outros quatro professores entrevistados foram encontrados por indicações de outras pessoas que não eram *sementes*.

Entrei em contato com os professores por meio de mensagens pelo celular. As entrevistas foram todas presenciais e os locais de encontro foram acordados com os entrevistados onde fosse mais conveniente para eles. Sendo assim, três entrevistas foram feitas em cafés, duas foram nas residências dos próprios entrevistados e cinco foram nas escolas em que trabalhavam.

Primeiro foi feita a entrevista e logo após a aplicação do inventário. A aplicação do inventário durou cerca de 20 minutos. Os dois juntos duraram em média 1 hora e 30 minutos. A entrevista mais longa teve 3 horas de duração, e, a mais curta, 1 hora. O inventário foi lido e preenchido individualmente pelos próprios entrevistados, com exceção de uma professora que durante a entrevista estava com a sua filha no colo e eu li todas as perguntas e preenchi as respostas para ela. Em geral os professores falavam durante a aplicação do inventário, comentando sobre as perguntas, coisas que não haviam comentado durante a entrevista. Em alguns momentos ficavam em dúvida acerca do que estava sendo perguntado e me pediam ajuda. Todos os encontros fluíram sem maiores dificuldades; nenhum entrevistado se negou a responder nenhuma pergunta, tendo todos se mostrado confortáveis durante a pesquisa.

- **Cuidados Éticos**

A pesquisa foi submetida à aprovação do Comitê de Ética da Unifesp, tendo sido aprovada pelo número 3.525.673 (Anexo B). Os entrevistados leram e assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice B).

## V. Resultados

### 1. Síntese e análise das entrevistas

#### Síntese entrevista A

A. tem 52 anos, é professora de educação física do ensino médio e está trabalhando no estado há 30 anos. No começo da entrevista disse que sua opinião sobre o trabalho era subversiva, que ela pensava diferente da maioria dos colegas. A. tem uma relação muito positiva com seu trabalho

*“já tenho tempo para me aposentar mas eu não quero, porque eu amo muito o que faço, meus alunos são uns queridos (...) eu sou parte dos 0,01% dos professores que não querem se aposentar (risos)”.*

Durante toda a entrevista foi muito ressaltada a ótima relação que A. tem com seus alunos; diz que trabalha com o prazer, que a educação física é uma aula muito esperada por eles. Diz que se sente muito amada, reconhecida e especial, que eles são muito amorosos e a respeitam muito. Mostrou-me diversas mensagens carinhosas dos alunos nas suas redes sociais, dizendo que recebe muitos convites para ir nos aniversários dos alunos, no cinema com as turmas, que se sente muito querida. Contou-me um episódio que encontrou um ex-aluno na rua, um menino que era muito indisciplinado na época que ela dava aula para ele e que ela “pegava muito no pé”; disse que quando ele a viu, agradeceu por tudo o que ela fez, disse a ela que hoje ele a entende e que a amava. A. se emociona e chora durante o relato:

*“ele foi um aluno que eu pegava tanto no pé, Bruna, esse tipo de retorno não tem preço (...) é sem preço saber que é parte da formação do caráter de alguém (...).*

Diz que sua postura sempre foi muito firme, que, por mais que seja muito carinhosa com eles, exige que sejam excelentes alunos. Diz que sabe da capacidade deles e, portanto, não aceita que façam menos do que ela sabe que eles podem fazer. Diz que sempre trabalhou com projeto de vida com seus alunos, aumentando a autoestima deles, valorizando-os, mostrando que existem possibilidades de estudar e crescer na vida. Diz que muitos alunos que saíram da escola foram fazer faculdade de educação física por causa dela, que eles mandam mensagem falando que ela foi uma inspiração:

*“vários alunos vêm me falar que começaram a fazer faculdade de educação física por minha causa, porque eu inspirei eles, ou que fizeram ENEM porque eu incentivei a fazer... porque muitos nem sabe que ENEM existe viu? eles só conhecem e fazem muitas vezes porque eu falo”.*

Diz que ao longo dos anos aprendeu a valorizar mais seu trabalho, e a valorizar mais seus alunos, que antes amava educação física e hoje em dia idolatra educação física. Que valorizando a sua aula, sendo uma professora ativa, estando compromissada com os alunos e mostrando que eles são importantes para ela, se mostra como exemplo para eles. Diz que não falta, que sempre prepara coisas novas e criativas para as aulas, que leva slackline para os alunos, que cuida muito dos materiais que utiliza.

A. diz que a maior dificuldade do seu trabalho é a falta de materiais, que como educação física raramente é vista como prioridade nos gastos da escola, acaba ficando sem materiais. Esse ano negociou com a diretora, com a qual ela frisou ter uma relação de confiança e parceria, e comprou os materiais da escola no seu cartão de crédito; disse que a diretora vai pagando-a aos poucos durante os meses.

Atualmente trabalha em só uma escola, e apenas no período da manhã; diz que seus horários são bem flexíveis. Dá aula para 13 turmas, com 25 alunos em média. Além da boa relação com a direção, também tem uma boa relação com seus colegas.

Diz que tem muita autonomia, que o estado é muito bom por isso, pois ela se sente livre para montar suas aulas da forma que quer e os seus horários de acordo com as suas prioridades. Que sempre fez escolhas que fossem boas para sua vida, que quando estava criando seus filhos trabalhava menos e em horários que não prejudicassem sua rotina com eles. Diz que hoje em dia trabalha mais, pois seus filhos já saíram de casa e moram em outras cidades, e que mesmo assim nunca leva trabalho para casa, diz que nunca levou, que sempre deu conta de tudo o que precisava fazer na escola mesmo, que sabe que é uma das particularidades da sua disciplina.

A. diz que é muito bem remunerada, que ao longo dos anos fez todas as progressões não acadêmicas que tinha oportunidade de fazer. Fez duas provas de mérito que em uma aumentou 25% e a outra 12% do seu salário, fez cursos da EFAP, (Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo), e que a cada cinco anos tem aumento de 5% do salário. Disse que pretende fazer ainda mais algumas progressões para aposentar com um salário ainda maior *“O estado é uma máquina perfeita, tá tudo conectado, se você sabe usar ao seu favor tudo dá certo...”*

A. diz que é subversiva em relação à opinião sobre ser professora no estado, pois acha que muitos dos problemas os professores não se auto responsabilizam.

*“(...)meus colegas culpam o aluno, o governo, o baixo salário, menos a própria postura né? As mesmas leis que me regem, regem eles, mas ninguém gosta de se mexer (...) ninguém se vê como protagonista das próprias escolhas, e eu me vejo, eu sou protagonista da minha vida, e eu sempre fui assim... se eu acho algo certo eu faço mesmo se ninguém estiver fazendo, e se eu acho algo errado eu não faço mesmo se todo mundo está fazendo (...) Eu sempre priorizo o que é melhor para a minha vida.”*

A. se sente muito realizada com seu trabalho; diversas vezes na entrevista deixou evidente que ama o que faz, disse que em duas coisas na vida ela é muito boa: *(...)tem duas coisas que eu sou muito boa na vida, ser mãe e ser professora, o resto eu sou meia boca (...)*. E que se considera no auge da sua carreira.

*“Ouvir que sou uma inspiração para eles, receber amor diariamente tudo é muito incrível (...) Além de poder trabalhar com o corpo né, poder me movimentar, me exercitar, também é algo muito bom. Eu com 52 anos, tô no auge da minha carreira... e não é todo mundo que envelhece bem viu? (...)”.*

## **Análise**

A. diz que tem duas coisas que são as fontes da sua realização: seus filhos e sua profissão. É interessante observar que mais de uma vez ela compara a maternidade com a sua relação com os alunos. Inclusive em um momento menciona que está trabalhando mais hoje do que em outras épocas da sua vida pois está “órfã de filho”, pois seus dois filhos estão morando em outras cidades. Como se descreve que em duas coisas ela é muito boa, em ser mãe e em ser professora, agora que está mais distante dos seus filhos, toda essa energia que antes dividia com a maternidade parece estar mais voltada para o trabalho. Sua relação afetiva com os alunos é muito marcada em sua fala, diz que ama seus alunos e que se sente muito amada por eles. Parece que sua profissão preenche muito bem uma necessidade afetiva, e proporciona um sentimento de utilidade e reconhecimento.

O afeto, o respeito e o reconhecimento diário que tem dos alunos parece ser o ponto mais equilibrante do trabalho para a A.. Todo o seu trabalho está repleto de pontos equilibrantes pois se sente muito reconhecida, valorizada, útil, tem uma grande identificação com a sua tarefa e vê total sentido no seu trabalho. Tem muita autonomia para gerir suas aulas, fazer seus horários, expressar



sua criatividade, o que representa uma liberdade em relação à organização do trabalho. Não se sente sobrecarregada, não leva trabalho para casa. Suas relações profissionais são positivas, tendo uma boa relação com a gestão da escola e com seus colegas. Considera-se bem remunerada, descreve o estado como “uma máquina perfeita”, de modo que, aparentemente, tem uma ótima relação com todos os aspectos do seu trabalho.

O único ponto fatigante percebido foi a falta de materiais para dar suas aulas, mas diante disso utilizou uma estratégia defensiva e conseguiu negociar com a direção uma forma de comprar com o seu próprio cartão e ser ressarcida, recuperando o poder de agir diante da situação de falta de recursos.

### **Síntese entrevista B**

B. tem 49 anos, é professora de biologia no ensino médio e está trabalhando há 27 anos no estado. Disse que uma das melhores coisas de se trabalhar como professora no estado é a estabilidade. Também gosta muito de ensinar e aprender com os alunos, se sente bem colaborando para o aprendizado deles. Disse que gosta muito de dar aula, mas que está cada vez mais difícil. Disse que a maior dificuldade do seu trabalho é o desrespeito, a falta de interesse dos alunos nas aulas e a falta de recursos da escola. Disse que para realizar projetos na maioria das vezes precisa comprar os materiais.

*“Porque assim, o estado é um problema, é muito difícil (...) Durante as aulas não tem recursos nem dos mais complexos para os mais básicos. No começo do ano todos os alunos recebem material escolar, com régua, lápis, caneta, apostila, e aí essa semana pedi para eles fazerem margem nas folhas e sabe quantos alunos tinha régua? Dois (...) eles perdem tudo, não cuidam das coisas. (...) E a escola não tem material para realizar os projetos, então eu compro com o meu próprio dinheiro (...) Olha, muitos professores do serviço público tiram dinheiro do próprio bolso para fazer os trabalhos nas escolas viu, você vai ver”.*

B. falou em muitos momentos da entrevista sobre o desinteresse dos alunos. Que eles têm uma imensa falta de vontade de aprender e que isso é muito desestimulante. Diz que os alunos estão apáticos, que nada prende a atenção deles. B. tenta sempre trazer vídeos e coisas novas para as aulas para chamar a atenção deles, mas diz que não consegue sempre.

Diz que durante as aulas muitos alunos atrapalham fazendo bagunça, e ela precisa ficar dando bronca ao invés de avançar no conteúdo. Mencionou que existem alunos que são mais interessados e comprometidos com as aulas e que ela lamenta não poder avançar mais com eles, pois tem que ir no ritmo de toda a turma.

D. se queixa que ao longo dos anos foi "perdendo o gás", que antigamente fazia muitos projetos, tinha muito mais energia e vontade, levava os alunos para muitas excursões, contando bem empolgada sobre os projetos que fazia antigamente. Disse que hoje acha que não vale tanto a pena, que os alunos mudaram muito desde quando ela começou a dar aula, que hoje em dia a indisciplina está pior.

B. ficou 80 dias afastada esse ano, pois um familiar estava adoecido necessitando dos seus cuidados e ela se sentiu sobrecarregada em ter que fazer isso e dar conta de toda demanda da escola, estando sem condições emocionais de dar aula. Disse que ao longo dos anos já se afastou por algumas semanas por se sentir muito estressada, que prefere não ir para a escola do que ir e descontar nos alunos.

*"Eu tomo calmantes, eu sei que é uma questão fisiológica minha, eu sei que tem gente na minha família que também toma remédios e tem até história de doença mental, então eu sei que é fisiológico meu (...)"*.

B. dá aula em duas escolas, ambas de periferia. Disse que as comunidades em volta das escolas são muito complicadas, que existe muita violência, roubos, roubo de fio de cobre e muitas fogueiras de lixo na frente da escola. Disse que as famílias dos alunos são desestruturadas, que muitos vão à escola para comer. Que existem muitos alunos em liberdade assistida na escola e ela sente que os outros alunos os respeitam mais do que os professores:

*"(...) tem os alunos de Liberdade Assistida; os outros alunos acabam respeitando eles e imitando o comportamento deles"*.

B. disse que hoje em dia tem uma boa relação com a direção da escola, mas que ao longo da carreira passou por alguns problemas. Que antigamente seus projetos eram muito barrados por justificativas que ela não compreendia. Hoje em dia a relação é melhor, sente mais autonomia para preparar suas aulas e seus projetos. Diz que toda semana precisa entregar um relatório semanal sobre as atividades que vai fazer, mas que nem sempre ela o faz.

Apesar de descrever a relação com a direção como boa, considera que os professores são muito culpabilizados pelos problemas da escola e que falta apoio do resto da equipe escolar.

*“A diretora fala para os professores não colocarem os alunos para fora da sala, mas e aí?... ninguém pensa junto com o professor o que fazer, então, quando não dá para dar aula com tanta indisciplina (...) Teve uma vez que eu levei os alunos de uma sala para a horta e um dos alunos saiu e ficou andando pela escola, bagunçando ... e aí a diretora veio chamar a minha atenção, falando que eu precisava vigiar todos os alunos quando estivesse fora da sala (...) Eu não acho isso justo, não sinto apoio com os professores (...) ela teria que brigar com o aluno, não comigo (...). Tudo é culpa do professor... não tem inspetores suficiente na escola, sendo que tem salas que o professor não pode nem dar as costas um minuto e não tem com quem contar (...)”.*

Já com seus colegas, B. diz que tem uma boa relação, mas sente que falta de união. Disse que eles passam pelos mesmos problemas, mas não se unem para reivindicar enquanto grupo. Que se omitem nas reuniões em que deveriam falar sobre os problemas e só desabafam na sala dos professores. Sente também falta de apoio para fazer os projetos na escola. Disse que muitas vezes desanima de criar projetos, porque sabe que vai ter que dar conta sozinha. Que havia criado o projeto de uma horta na escola, que até recebeu o material da direção, comprou terra, sementes etc, mas que o projeto acabou não vingando porque não tinha ajuda dos outros colegas. Diz que não sente um espírito de equipe entre eles.

*“(...) quando eu proponho de fazer as coisas eles aceitam, falam que vão participar, que posso contar com eles sim, mas aí no fim das contas eles dão pra trás, não participam (...) eu fico chateada, porque ao invés de dizer que estão com muitas coisas e não podem ajudar, eles abandonam no meio do processo”.*

B. diz que procura influenciar seus alunos a continuarem estudando, a fazerem cursos, diz que sempre avisa quando sabe sobre vagas de empregos, sobre concursos, que procura sempre levar essas informações para eles, porque muitas vezes eles não sabem. Disse que se sente realizada vendo-os progredirem.

*“(...) eu me sinto realizada quando vejo os alunos progredindo... quando vejo que conseguiram um emprego, que estão fazendo cursos, quando estão interessados em aprender, quando os alunos estão realizando alguma coisa, eu sinto que tem uma mãozinha minha ali e isso é bom”.*

B diz que sempre leva trabalho para casa, que além do trabalho na escola gasta no mínimo mais umas três horas por semana a mais em sua casa preparando as aulas, corrigindo trabalhos e mais uma hora por semana fazendo os relatórios. Atualmente dá aula para 6 turmas do ensino médio e 5 turmas do ensino fundamental, com uns 35 alunos em média por turma.

Diz que quando está em casa e vê algum vídeo que complementa o assunto que ela deu em sala, ela envia por whatsapp para algum aluno, para ele mandar para o restante da sala. D. utiliza bastante vídeos nas suas aulas, e diz que, como a escola não tem recursos, com poucos computadores e sem projetores nas salas, ela mesma roteia a internet do seu celular para os alunos poderem acessar os conteúdos nos celulares deles.

## **Análise**

Praticamente toda a entrevista girou em torno do comportamento dos alunos. B. chegou a mencionar a falta de recursos da escola e o contexto complexo em que os alunos estão inseridos, porém sem fazer uma relação direta entre o comportamento dos alunos com tal contexto. Ficou bem marcado o desinteresse, a indisciplina e o desrespeito dos alunos como os maiores causadores de problemas.

É interessante que quando descreve sua relação com a direção e com seus colegas, primeiramente diz que é uma relação boa, mas depois fala que não sente apoio de ambos.

Apesar de falar muito mais sobre os fatores problemáticos da sua profissão, B., quando fala sobre os projetos que já fez durante sua carreira, fica bastante empolgada, descreve em detalhes algumas coisas que fez recentemente na escola, diz que fica pensando em formas diferentes de dar aula para prender a atenção e o interesse dos alunos, que tenta ser criativa, que fica vendo vídeos na internet que dialogam com o assunto que ela precisa dar em aula. Logo, apesar de se sentir desestimulada, parece que ela ainda permanece, de alguma forma, implicada com o trabalho.

Achei muito impactante sua fala sobre tomar calmantes, em que diz que é devido a uma questão fisiológica dela, como querendo dizer que a causa dos seus problemas psicológicos não é a escola. Essa percepção da saúde mental como algo majoritariamente biológico, dialoga com o que foi dito na introdução deste trabalho, que a saúde mental é tomada como algo estritamente individual, dificilmente relacionando-se a causa do sofrimento psíquico com o trabalho.

Ao que parece, o trabalho de B. está majoritariamente fatigante, pois não se sente reconhecida, valorizada ou respeitada. Sente-se sem apoio do restante da escola, tanto da direção como dos seus próprios colegas, e da comunidade. Não tem recursos suficientes para preparar suas aulas da forma que deseja, o que impede a manifestação livre da sua criatividade e autonomia. Sente-se sobrecarregada, pois leva trabalho para casa, além de trabalhar em mais de uma escola.

O ponto mais equilibrante pareceu ser a estabilidade, tendo sido a primeira coisa que falou quando perguntei sobre o que mais gostava de ser professora do estado, creio que principalmente pelo fato de ter ficado 80 dias afastada esse ano e poder voltar ao trabalho sem ser prejudicada por isso. Poder usar o recurso de se retirar do trabalho quando se sente esgotada é um fator muito positivo. Diz que se sente muito bem quando consegue ver seus alunos progredindo. Mencionou que sempre há aqueles que são mais interessados e comprometidos no dia a dia, portanto, mesmo que não seja a maioria dos alunos, de certa forma ainda há um reconhecimento e sentimento de utilidade no trabalho. Tem autonomia para preparar suas aulas, seus horários e seus projetos. Gosta de ensinar, sente uma identificação com a sua disciplina, o que são pontos equilibrantes significativos.

Como estratégia defensiva parece haver um desinvestimento parcial nos alunos, centralizando todos os problemas da escola no comportamento deles, sem relacionar o contexto complexo de vulnerabilidades sociais, falta de recursos da escola, falta de investimento do estado como centrais nessa problemática em que estão inseridos.

Já como inteligências do trabalho, diante da falta de recursos B. recupera o poder de agir pagando com seu próprio dinheiro os materiais que precisa para realizar seus projetos, para desta forma conseguir trabalhar como deseja; roteando a internet do seu próprio celular para os alunos verem os vídeos e fazerem pesquisas que ela acha que ajudam nas aulas. Diante da sobrecarga, utiliza uma inteligência de não fazer sempre os relatórios semanais, pois sabe que a coordenação não vai lembrar, pois também está sobrecarregada. E por fim, o último recurso identificado que B. utiliza para não adoecer mais é se afastando ou faltando quando não se sente em condições de dar aula.

### **Síntese entrevista C**

C. tem 31 anos, é professora de química no ensino médio e de matemática para o ensino fundamental, e está trabalhando no estado há 10 anos. C. diz que prefere dar aula para o ensino médio por conta do comportamento dos alunos, porém não se identifica tanto com o conteúdo de química, gostando mais de dar aula de matemática. Pretende prestar um novo concurso para ser professora de matemática e exonerar-se do cargo de professora de química.

*“Ah, de comportamento eu prefiro o ensino médio, eles são mais maduros, agora, de conteúdo, eu gosto mais de dar aula de matemática. Eu acho mais legal (...). Eu acho muito mais importante ensinar os alunos o que é um financiamento, como funciona uma taxa de juros, do que como funciona um átomo. Acho o conteúdo da química mais chato”.*

Diz que está trabalhando menos agora porque está com dois filhos pequenos e que a maternidade exige muito do seu tempo, que pegou menos aulas e só no período da manhã.

*“Ah, agora eu to dando só 20 aulinhas, por causa dos pequenos né, e o estado é bom por isso, porque você pode regular se você quer trabalhar mais e ganhar mais dinheiro, ou trabalhar menos e ganhar mais tempo. Agora eu to com dois filhos pequenos, então eu to dando poucas aulas porque eu preciso cuidar deles, ficar com eles...”.*

Além de pegar menos aulas, C. conseguiu negociar com a coordenação a mudança de horário do seu ATPC (Aula de Trabalho Pedagógico Coletivo) para sair mais cedo e buscar sua filha. Disse que, ao invés de fazer esta atividade com o seu grupo de professores do ensino médio, ela faz com as professoras do ensino fundamental I. Disse que parte do ATPC são discussões sobre os alunos e C. não participa das discussões, pois não dá aula para o ensino fundamental I. Disse que nesse momento das discussões ela é liberada para fazer outras coisas que precisa, e com isso, acaba tendo mais tempo livre na escola para fazer as suas tarefas, não levando muito trabalho para casa.

C. descreve sua relação com seus alunos como de muita amizade e respeito, diferente do que ouve de muitos colegas. Em momentos de indisciplina procura sempre ter uma conversa mais direta e tranquila com os alunos. Diz que não bate de frente com eles, que não é de se alterar. E, em casos em que um aluno está muito agitado, ela o chama para uma conversa fora da sala de aula, só entre os dois, pois avalia que produz muito mais resultado. Diz que isso veio com o amadurecimento, pois no início da sua carreira ela gritava muito em sala de aula; diz que não tinha controle emocional e sofria muito com a pressão de estar em sala, tendo aprendido a lidar com suas emoções ao longo dos anos.

C. diz que o desinteresse dos alunos é uma das grandes dificuldades do seu trabalho, pois não se sente muito motivada a preparar suas aulas, que percebe que a qualidade da sua aula caiu em função disso. Mas que hoje, além da falta de tempo por ter tido filhos, não valeria tanto a pena, pois chega na sala e quando termina de explicar os alunos não perguntam nada, concluindo que eles não estão interessados.

*“(...) eu sinto que a minha qualidade de aula caiu, porque antigamente eu tinha muito tempo pra preparar, eu via vídeos no youtube de vários professores da USP, de várias faculdades diferentes, explicando um assunto e pensava: ah se eles não entenderem desse jeito eu tento do outro. Mas agora não to com muito tempo pra investir assim, e também acho que nem vale a pena”.*

C. relaciona o desinteresse dos alunos ao conteúdo não ser muito convidativo; acha que para a química ser mais interessante e participativa seria necessário haver mais aulas práticas.

*“(...) os alunos estão muito apáticos, tem sala que você entra e nem parece que você tá ali, eles não se interessam por nada, e aí isso é bem desgastante (...). Mas eu acho que o desinteresse deles não é à toa também, é que o conteúdo de química é chato, eu não gosto de dar aula de química, confessei (risos), acho que se tivesse mais aulas práticas seria muito melhor para eles, porque nas aulas práticas eles se interessam, na aula de fazer o sabão todo mundo participou”.*

C. mencionou que outra grande dificuldade do seu trabalho é a falta de recursos. Queixou-se muito da falta de recursos da escola, contou que fez uma aula que os alunos iriam fazer sabão e ela comprou praticamente todos os materiais necessários com o seu próprio dinheiro.

*“Ah não ter os recursos é algo bem complicado, porque química, se tivesse tudo o que eu preciso, eles aprenderiam bem mais... eu já trabalhei em uma outra escola que tinha uma sala de química, com vários reagentes, se eu pedisse ‘ó, semana que vem vou precisar disso, disso e disso’ eles me davam, eu tinha tudo o que eu precisava”.*

Diz que tem vontade de fazer uma sala de química na atual escola que trabalha, que já tentou fazer uma vez, mas não deu certo porque ela precisou sair de licença maternidade no meio do processo e as outras pessoas da escola não deram continuidade ao projeto.

Diz que sua relação com seus colegas é bem positiva, considera que são unidos, que todo mundo se dá bem, conversa, brinca, que é um ambiente agradável. Mas se queixa que a amizade deles se restringe ao ambiente da escola; C. diz que sente falta de uma relação de amizade fora daquele ambiente, diz que gostaria, por exemplo, de sair para tomar café com eles, já que passam tanto tempo juntos no dia a dia. Diz que tem mais afinidade com uns do que com outros, mas não tem conflito com ninguém.

Considera a relação com a direção boa também, diz que nos últimos anos trocou três vezes de diretor, que atualmente a diretora é muito boa, mas está de férias, e quem está no seu lugar é a vice. C. não gosta do trabalho da vice-diretora, diz que não tem nenhum conflito pessoal, mas não acha que é uma boa gestão, discorda de algumas condutas.

*“(...) eu não gosto muito da vice-diretora, eu acho que o trabalho dela não é muito bom. Nunca tive algo pessoal, é uma questão de trabalho mesmo, de não achar que a gestão dela funciona muito bem, não entendo porque ela tá tanto tempo aqui (...)”.*

Quando questionei se a direção atrapalhava de alguma forma o seu trabalho, ela disse que, de forma geral, tem muita autonomia e que evita pedir para a direção porque sabe que eles colocam muitos empecilhos, principalmente agora que quem está assumindo é a vice-diretora. Diz que prefere gastar o próprio dinheiro do que ter que escrever um projeto para pedir verba e no final nem acontecer.

*"(...) mas aí como eu sei como funciona, quando é assim eu nem peço pra fazer as coisas... por exemplo eu quis fazer sabão na sala de aula, eu sei que se eu for pedir ela vai falar que não tem verba, que não tem isso e aquilo, vai pedir pra eu escrever um projeto e tal, vai colocar uns empecilhos... então aí por causa de 30,00 sabe, eu vou lá e compro o que eu preciso e não peço pra ninguém (...) Se eu quero fazer o projeto mesmo eu acabo gastando meu dinheiro”.*

Disse que quando percebe que seus alunos entenderam a sua aula e progridem, ela se sente muito realizada. Contou que havia se sentido realizada naquela semana, pois estava explicando química orgânica – um conteúdo que é apresentado em quatro aulas, tempo que considera insuficiente – escrevendo um exercício na lousa, e acabou passando uma ligação carbônica errada, pois estava passando "no automático", e nesse momento foi corrigida por dois alunos; disse que eles estavam certos e ficou surpresa e feliz que eles haviam entendido o conteúdo mesmo sem ter tanto tempo de explicação. *“O aprendizado dos alunos e a evolução deles é a maior realização”.*

Diz que sempre recebe mensagens de alunos que começaram a fazer faculdade, ou que estão em um emprego porque foram influenciados por ela. Mencionou um episódio em que encontrou um aluno, que era bem problemático na escola, e ele a abordou e disse que estava estudando química e trabalhando em um polo petroquímico por influência dela.

*“(...) tem uns alunos também que me encontram ou mandam mensagens no facebook, às vezes até depois de anos que saíram da escola falando que fizeram química por minha causa, que eu inspirei eles”.*

C. disse que além da escola, tem mais dois empregos não fixos. É corretora de imóveis e química em uma loja, que pelo menos uma vez por semana vai presencialmente na loja e que como corretora trabalha majoritariamente pelo computador respondendo e-mails. Disse que gosta do trabalho de corretora, que já investia e alugava imóveis antes e decidiu fazer o curso de



corretagem para ajudar na sua renda. Estima que juntando o trabalho da escola e seus trabalhos extras, trabalha 40 horas por semana.

### **Análise**

As impressões marcantes que tive de C. foram o fato dela ser jovem e já ter muitos anos de experiência como professora no estado, o fato dela ter uma longa trajetória com a química e não gostar de ser professora de química e como a maternidade é o ponto mais central da sua vida no momento; por toda a entrevista seus filhos vieram à tona como algo que exige muito dela.

É interessante que ela menciona o desinteresse dos alunos como sendo algo desestimulante, mas tem uma perspectiva que os alunos não são desinteressados à toa, se identificando com os alunos, pois ela mesma não tem muito interesse pela área de química. Parece que ela não vê muito sentido em os alunos aprenderem coisas que não dialogam muito com a realidade deles, tanto que dá o exemplo de achar mais importante ensinar como funciona uma taxa de juros do que como funciona um átomo, tendo vontade de fazer aulas práticas, como a que fez de sabão, para aproximar a química da realidade dos alunos.

C. diz que esse ano está muito mais cansada devido à maternidade, e como trouxe muito esse ponto durante a entrevista, a flexibilidade e autonomia para gerir os seus horários parece ser o ponto mais equilibrante do seu trabalho. Como se sente sobrecarregada cuidando dos filhos, ter a oportunidade de escolher trabalhar menos para ter mais tempo é muito relevante. Portanto, ter a oportunidade de pegar menos aulas, em só uma escola, em só um período, parecem ser um ponto equilibrante. A direção da escola ser flexível e permitir-lhe trocar o horário do ATPC, de modo que ela consiga organizar sua rotina para buscar sua filha, também apresenta-se como um ponto equilibrante significativo. Esses pontos mostram uma liberdade em relação à organização do trabalho e uma boa relação com a chefia.

Ela se sentir realizada, respeitada e reconhecida pelos seus alunos também é um ponto equilibrante significativo, pois a partir da relação com os alunos os professores recebem o reconhecimento no trabalho, o sentimento de utilidade e veem sentido no que fazem.

A boa relação e o ambiente harmonioso que descreve com seus colegas, sentindo união e amizade entre eles, é um fator equilibrante muito importante, pois ter relações profissionais positivas favorecem o contexto de trabalho.

Já os principais pontos fatigantes observados foram a pouca identificação que C. tem com a disciplina; a falta de recursos que tem para realizar suas aulas, o que a impede de realizar tudo o

que deseja, barrando sua criatividade e autonomia; a gestão da vice-diretora que ela não considera boa; e, por fim, o desinteresse e apatia dos alunos nas aulas que a deixa desmotivada.

C. utiliza algumas inteligências do trabalho para lidar com a falta de recursos e a gestão da vice-diretora. Usa sua autonomia para realizar os projetos sem pedir para a direção e paga com seu próprio dinheiro, já que não tem verba, recuperando o poder de agir. Realizando as aulas práticas, acaba aumentando o interesse e a participação dos alunos, o que também é uma estratégia inteligente que vai contra o desinteresse e a apatia deles.

### **Síntese Entrevista D**

D. tem 40 anos é professora de sociologia do ensino médio e está trabalhando no estado há 7 anos. D. entrou no estado como professora contratada em 2012 e pensou em desistir da docência pois as condições de trabalho eram muito ruins. Disse que só continuaria lecionando se fosse como professora efetiva e para isso diz que estudou tanto para o concurso que chegou a adoecer. Passou no concurso e foi efetivada em 2014.

D. se diz extremamente apaixonada por sociologia, diz que antes de ser professora trabalhava no comércio, mas que sempre ficava pesquisando sobre assuntos relacionados à sociologia. Que passa grande parte do seu tempo no computador pesquisando sobre os assuntos, vendo novas formas de dar aula, pois não gosta de repetir as aulas, procura estar sempre inovando.

*“To sempre pesquisando, sempre vendo coisas na internet, o tempo todo vendo coisas para fazer nas aulas, porque eu não consigo dar as mesmas aulas sabe, cada aula minha é diferente, porque cada turma é diferente, cada ano é diferente, não consigo fazer a mesma coisa sempre”.*

D. trabalha em apenas uma escola, que é a mesma escola em que estudou no seu ensino médio. Diz que tem 15 turmas e que as salas são cheias, variando de 35 a 45 alunos. Que esse ano conseguiu transferir todas as suas aulas para o período da manhã e que agora está bem melhor, pois não precisa trabalhar a noite. Diz que trabalha bastante em casa, considera que além do tempo que fica na escola, que soma em média 40h/semana, gasta umas 7h a mais por semana trabalhando em casa.

*“(...) trabalho mais em casa do que na escola se duvidar (risos), mas mesmo se eu tivesse trabalhando no comércio eu ia chegar em casa e ficar pesquisando sobre os assuntos de sociologia, porque é o que eu gosto, sabe”.*

D. diz que adora lidar com adolescentes, que se sente muito bem com os jovens e acha essencial gostar de jovens para dar aula para o ensino médio. Diz que a sua relação com os alunos é boa, mas que se frustra com o desinteresse deles; que prepara suas aulas pensando que vai ser de um jeito, mas não consegue fazer da forma que imaginava. Considera os primeiros anos mais desafiadores por achá-los mais imaturos e indisciplinados. Diz que com eles tem que construir as aulas muito aos poucos para o assunto da sociologia poder fazer sentido. D. diz que procura ensinar a partir do que os alunos já sabem, pois tem a intenção de trazer a sociologia para a realidade deles. Gosta de perguntar sobre o que eles conhecem de determinado assunto para então construir a sua aula.

*“E eu proponho discussões, eu incito a desnaturalização da violência, desnaturalização das coisas. Proponho muito trabalho de campo... eu acho muito importante trabalho de campo. Para os primeiros anos eu peço pra eles irem observando o caminho da escola pra casa, anotando o que eles veem, o que eles sentem.. (...) já para os terceiros eu peço para eles irem até os lugares mesmo, já pedi pra eles irem no Memorial da Resistência, no Museu Afro, no Museu da Imigração, tem um trabalho que ficou tão bonito vou te mostrar”.*

Em vários momentos da entrevista D. se mostrou muito comprometida em fazer seus alunos desenvolverem pensamento crítico para interpretar a realidade. Considera que a responsabilidade de ser professora do ensino médio estadual é enorme, maior até que da própria família, e não sente apoio do estado para enfrentar essa responsabilidade.

*“(...) a responsabilidade do professor é enorme, a nossa responsabilidade chega até ser maior que da família. Porque muitos alunos a gente sabe que a família não cuida, não impulsiona, não motiva, muitos vivem com famílias desestruturadas, com muita violência, então muitas vezes a única referência que eles têm é o professor ... então tem que ser uma boa referência, procurar falar sobre as coisas, sobre as oportunidades que eles têm... E o estado não colabora com isso, porque é tudo nas costas do professor, porque só o professor tá ali diariamente com os alunos, então tudo o que explode com os alunos chega primeiro para o professor”.*

Desde o início da entrevista, D. se queixa sobre o estado. Para ela, a maior dificuldade do seu trabalho é a gestão do estado. Diz que não tem investimento e reconhecimento nenhum nos

professores, se sente totalmente desvalorizada. D. associa o desinteresse dos alunos nas aulas à falta de investimento que o estado tem com a educação.

*“O estado de São Paulo está falido com a educação, não tem investimento nenhum, os professores não são ouvidos, tanto faz pro estado se eu sou uma professora que preparo as minhas aulas ou não, se eu me preparo ou não, não faz diferença, se eu sou uma professora que vou pra escola ou deixo de ir, não faz diferença nenhuma pro estado (...) os alunos não são os grandes vilões da educação, não são... eles não são culpados, se existisse investimento do estado, consequentemente existiria uma melhora no interesse deles”.*

Disse que os professores recebem muitas cobranças: de relatórios, de aperfeiçoamento, de desempenho, mas que o estado não oferece meios de realização. Que diante de tanto custo psicológico que a escola exige do professor, acha um absurdo não receber nenhum apoio para sua saúde mental e só ser cobrada.

*“(...) porque como que eu vou ajudar um aluno se eu não tenho saúde mental pra isso? Mas não, não tem um apoio, só cobrança, tem as regras que a gente tem que cumprir, o que a gente precisa fazer, mas oferecer os meios pra gente fazer não tem, a gente que se vire. A gente precisa fazer relatório, se especializar, fazer curso, e eu faço o EFAP aqui na minha casa, no meu computador, acho o conteúdo dos cursos muito bom inclusive, mas eu faço isso fora do meu horário de trabalho, na minha casa, no meu computador, com a minha internet, no final de semana, sabe, eu não estou sendo remunerada para isso (...)”.*

D. diz que para essas cobranças serem coerentes o estado deveria proporcionar os meios de realização. Acha que muitas coisas nas condições de trabalho do professor deveriam mudar.

*“Acho que deveria existir um plano de carreira, professor não tem plano de carreira, deveria existir um contraturno para fazer os relatórios e os cursos, poderia ser na escola, ou até mesmo em casa, mas além das aulas constar oficialmente no meu horário de trabalho essas coisas que a gente precisa fazer, e ter maior remuneração para realizar esses cursos de especialização”.*

Além da dificuldade do estado, para D. a relação com seus colegas também não é muito boa. Diz que eles não são unidos, que tem muita competição entre eles, uma competição que ela considera sem sentido. D. discorda da conduta de muitos colegas, acha um absurdo a aprovação automática e não se conforma dos professores colaborarem com isso. Diz que não consegue se manter por perto de professores que maltratam os alunos. Diz que alguns colegas podem até serem

gentis com ela, mas se ver eles xingando, humilhando, subestimando os alunos, ela não consegue fingir que não viu e continuar sendo amiga.

Sua relação com a gestão da escola também é um tanto complexa; diz que nesses sete anos que está no estado, já trocou três vezes de direção. Que tem coisas que funciona em uma gestão, mas não tem continuidade em outra. Que, com a antiga diretora já teve alguns conflitos, mas que com a atual por enquanto está tudo bem, porém acha a postura dela bem distante dos professores.

*“Nossa, eu acho que as diretoras recebem algum tipo de orientação para não se aproximar muito dos professores, porque elas têm uma postura bem de chefe mesmo, sabe, nem entra na sala dos professores, nem fala muito com a gente, eu achava que era só com a outra diretora que tinha isso, mas pelo jeito não, acho que é alguma orientação que elas recebem porque essa é igualzinha, é uma relação bem distante”.*

Diz que quando teve conflitos com a ex-diretora ela enfrentou e sempre teve muita autonomia no seu trabalho, nenhuma gestão chegou a interferir nos seus projetos e nas suas aulas.

D., durante a entrevista, falou muito sobre como é sua dinâmica de aulas, as discussões que propõe, os princípios éticos que tem com os alunos. Empolgou-se muito falando sobre os projetos que realiza na escola, mostrando alguns, explicando como foi realizá-los com os alunos, mostrando alguns trabalhos que eles fizeram que ela considera muito bons. Mostrou- também uma caixa que tem os recursos lúdicos que utiliza em sala de aula, com jogos, cartas, itens de mágica. Diz que aprendeu a fazer mágica e utiliza essa técnica quando as salas estão muito difíceis de dar aula. D. estava visivelmente realizada de falar sobre tudo o que fazia, de modo que foi difícil encerrar a entrevista. E por fim, quando nos despedimos, ela disse:

*“nossa finalmente alguém ouviu todos os meus projetos, tinha que ser psicóloga mesmo”.*

### **Análise**

A entrevista de D. foi a mais longa de todas, tendo se estendido por três horas, e com essa frase final é perceptível que tanto tempo de fala não foi por acaso. Sua empolgação falando sobre seus projetos me deixou comovida, pois ela fez questão de me mostrar as atividades que já fez, os recursos lúdicos que usa nas salas, os trabalhos dos alunos de que ela se orgulha e guarda com carinho. Fiquei emocionada vendo o tanto de energia e dedicação que ela gasta com o seu trabalho, sendo que não se sente reconhecida e valorizada por isso. Parece que a entrevista foi o momento dela receber o reconhecimento de que tanto esperava.

D. se mostrou entusiasmada pelo ensino da sociologia. A identificação que tem com esta atividade, o fato de gostar de lidar com os adolescentes e sua autonomia parecem ser os pontos mais equilibrantes do seu trabalho. Pois a autonomia parece lhe permitir expressar todo seu entusiasmo e criatividade nas aulas, o que representa uma liberdade de organização do trabalho.

Quando vê seus alunos interessados, aprendendo, fazendo bons trabalhos, sente-se realizada, reconhecida e vê sentido no seu trabalho, no tempo que ficou se dedicando a ele. Noto que seus alunos são uma fonte importante de realização pelo fato dela guardar em sua casa os trabalhos dos alunos e durante a entrevista fazer questão de me mostrar os trabalhos de que ela mais se orgulha.

Já a falta de reconhecimento, de apoio e de investimento que ela sente do estado parecem ser os pontos mais fatigantes do seu trabalho. O excesso de cobranças que tem para entregar os relatórios, para se especializar, ter que realizar grande parte do trabalho em casa sem ser remunerada para isso, expressam uma organização do trabalho mais rígida sem muitas possibilidades de negociação. Para D. as cobranças do estado são contraditórias, pois o estado cobra qualificação dos professores sem oferecer os meios para se qualificarem. Cobranças contraditórias da organização do trabalho são um ponto significativamente fatigante.

Além disso, o fato de não ter uma boa relação com seus colegas e ter uma relação distante da direção, aparenta deixar seu trabalho majoritariamente fatigante. Pois D. se sente explorada, não valorizada e discorda do modelo de gestão do estado, mas não consegue se unir com seus colegas para formar uma defesa contra isso. Como ela relaciona o desinteresse dos alunos à falta de investimento do estado na educação e se incomoda com o fato de ver os seus colegas xingando e subestimando os alunos, isso aparentemente a impede de entrar no que parece ser uma defesa coletiva dos seus colegas de culpabilizar os alunos pelos problemas da escola. Mantendo-se fora de uma defesa coletiva, suas relações profissionais acabam sendo prejudicadas e ela fica com poucos recursos para enfrentar esse sofrimento no trabalho.

Uma estratégia defensiva identificada contra a falta de reconhecimento do estado é o excesso de produção por supervalorização do trabalho. D., por considerar muito importante e necessárias as suas aulas, valoriza seu trabalho tentando dar conta de todas as demandas produzindo muito.

Algumas inteligências no trabalho foram identificadas como o uso de recursos lúdicos, como a mágica, quando percebe as salas muito agitadas sem possibilidade de dar uma aula teórica; algo que não está no seu plano de trabalho prescrito, mas ela desenvolveu ao longo dos anos para

conseguir trabalhar, assim como seu método de dar aulas mais interativas, que parece ser uma estratégia contra o desinteresse dos alunos, pois ela procura construir a partir do que o aluno já sabe para sempre trazer o conteúdo para a realidade deles.

### **Síntese entrevista E**

E. tem 32 anos, é professora de português e inglês para o ensino médio e está trabalhando há 7 anos no estado. E. é professora contratada, disse que no começo do ano estava trabalhando em quatro escolas ao mesmo tempo para conseguir dar o número de aulas que precisava, disse que como sua pontuação é baixa precisou ir para quatro escolas, mas que agora conseguiu pegar todas as aulas em uma escola só.

*“(...) no começo do ano eu tava trabalhando em 4 escolas diferentes, era um desgaste que nossa... porque eu tinha que completar as 19 aulas e aí é por pontuações, e eu não tinha pontuação suficiente, aí tinha que pegar em escolas diferentes, então na primeira aula eu tinha que estar aqui, aí na quarta aula tinha que estar em outra escola... muita correria”.*

Para completar o número de aulas que precisa fazer, E. fica de manhã, de tarde e de noite na escola, dizendo que, somando tudo, fica em torno de 14 horas por dia na escola. Que para ela é bem cansativo, mas menos cansativo do que estar em quatro escolas diferentes. Diz que dá aula para 4 turmas do ensino médio e 4 turmas do ensino fundamental. Que tem de 25 a 35 alunos em média por sala. Diz que como fica o dia todo na escola não leva trabalho para casa, pois faz o que precisa ser feito nos intervalos entre as aulas.

Diz que a maior dificuldade do seu trabalho é o desrespeito dos alunos, considerando desrespeito a indisciplina deles. Acha que eles são sem educação por causa dos pais, que a família espera que a escola eduque, mas que ela está lá para ensinar, não educar; diz que educação vem de casa. Entretanto, quando questiono sobre sua relação com seus alunos, ela diz que é de amor e ódio, e que se sente respeitada por eles.

*“É de amor e ódio, ódio e amor (risos), eu gosto deles, eles me respeitam, conversam bastante comigo, gostam de mim também... você tem que ouvir eles, alguns desabafam comigo... eles precisam de amor sabe?”*

Diz que a forma como enxerga os alunos mudou ao longo dos anos, que quando começou a dar aula achava que eles precisavam saber ler e escrever, e que hoje em dia acha que eles precisam saber ler, escrever e também precisam de amor. E. diz que conversa muito com os alunos, que a

escuta é parte fundamental do seu trabalho. Procura entender o motivo do comportamento deles, que “não bate de frente” com nenhum aluno, espera o momento certo para conversar com eles. Diz que a conversa com os alunos para entender como eles estão e a observação são formas dela se proteger de grandes conflitos.

*“(...) professor também tem que ser psicólogo, é parte do nosso trabalho ouvir o aluno, conversar com eles, eles são muito carentes, as famílias não ouvem, a gente tem que entender o contexto também (...) é muito ruim você ver aluno agredindo professor, agredindo outro aluno, matando outro aluno, se você ficar se apegando nisso você fica doente”.*

E. diz que sua relação com seus colegas é muito boa, que se relaciona bem com todo mundo, que tem uns que ela tem mais afinidade do que outros, mas que não se desentende com ninguém. Considera que são unidos, que quando algum professor não topa fazer algum projeto é porque provavelmente não tem tempo e ela entende. Considera o clima de trabalho bom. Diz que sua relação com a direção é bem tranquila também, que sente que tem muitas cobranças, mas que não é culpa da direção e sim da secretaria de educação. Diz que a gestão do estado é ruim para os professores.

*“(...) era pra ter melhorado né, mas não melhorou... só piorou, mas eu acho que não é culpa deles é culpa nossa, das pessoas que votaram, porque o ser humano é difícil né, eu penso uma coisa, você pensa outra, ele pensa outra, e aí o nosso pensamento não conseguiu ser comum para votar no certo ao invés do errado, e aí deixou lá o mesmo né... fazer o que?”*

E. diz que ama ser professora, que gosta muito de ensinar, que é um prazer imenso saber que alguém sabe algo porque foi ela que ensinou. Que gosta de ser criativa nas suas aulas, gosta da possibilidade de ir além do giz e da lousa. Diz que gosta de indicar filmes, novelas, fazer uma aula descontraída com bastante diálogo.

*“Ah, eu acho minha aula bem descontraída (risos), eu converso com eles. Se eu preparo uma aula e aí eu vejo que não vai rolar, que eles não estão entendendo, eu deixo pra lá, eu mudo... não o conteúdo em si... mas a forma de falar né, eu tento dialogar com eles, falar de um jeito que eles entendam melhor”.*

E. diz que se sente realizada todos os dias por conseguir ensinar.

*“Ah, só de eu chegar e conseguir colocar meus alunos sentados na sala me ouvindo eu já me sinto realizada... eu amo ensinar, é muito bom saber que um aluno sabe alguma coisa porque foi eu que ensinei, pode ser que ele sabe colocar uma linha na agulha, mas se ele aprendeu comigo eu já me sinto realizada...”*



E. diz que ama aprender, que fez letras, jornalismo e agora está fazendo psicopedagogia. Fala que procura incitar nos seus alunos essa vontade de continuar sempre aprendendo, que seu papel como professora é ensinar e despertar essa vontade de aprendizado.

*“Eu acho que o meu papel é de educar no sentido de ensinar, acho que a gente tem que promover reflexão... falar que o que a gente tá ensinando aqui é uma base, mas não é tudo o que eles precisam saber, tem muito mais... e falar para eles procurarem saber sempre mais (...) incitar a vontade de aprender”.*

### **Análise**

E. respondia de forma muito prática as perguntas; sua entrevista foi a mais curta. Algumas respostas foram um pouco ambivalentes, como no caso da sua maior dificuldade no trabalho ser a falta de respeito dos alunos, dizendo que eles não têm educação, mas depois dizer que é muito respeitada por eles e que se sente realizada todos os dias.

Os pontos equilibrantes que identifiquei foram: a identificação que E. tem com suas aulas, mostrando-se entusiasmada ao falar o quanto gosta de ensinar; a autonomia que tem para prepará-las, de modo que ela pode expressar sua criatividade e ter a liberdade de mudar a forma de transmitir o conteúdo quando deseja; a boa relação que tem com os seus colegas e com a direção, já que E. passa o seu dia todo nesse ambiente; além da boa relação que tem com os seus alunos, o que a faz se sentir realizada todos os dias, respeitada, querida e proporciona-lhe ver sentido no seu trabalho.

Já a extensa carga horária que E. passa na escola, ocupando todo o seu dia, parece ser o ponto mais fatigante do seu trabalho. Acrescente-se, como pontos fatigantes, a indisciplina dos alunos, as cobranças da secretaria de educação e a gestão considerada ruim do governo estadual.

É interessante que a todos os pontos que E. apontava ser um incômodo, ela imediatamente o relacionava a um motivo. Disse que os alunos não sabem respeitar, mas é porque os pais não educam; que a direção cobra muitos relatórios dos professores, mas é porque a secretaria da educação faz o mesmo com ela; que a gestão do governo estadual é ruim, mas é a culpa é de quem votou neles; que alguns professores não aceitam fazer algumas atividades, mas é porque eles estão sem tempo. Parece que ela procura um motivo para justificar esses pontos que ela lida diretamente e não tem tanto poder de mudar. Talvez de alguma forma isso seja uma estratégia defensiva para reduzir o incômodo dela, pois justifica o sistema como está e proporciona razões para ela conseguir trabalhar.

Já como inteligências do trabalho foram identificadas a otimização do tempo que E. passa na escola, realizando todas as tarefas que precisa fazer nos períodos de intervalo entre aulas, para não se sobrecarregar levando trabalho para casa e também para não se entediar ocupando o seu tempo na escola, já que durante as 14 horas ela tem muitas janelas de horário. A mudança da dinâmica de aula quando sente que não está prendendo o interesse dos alunos, vai além do trabalho prescrito que é passar o conteúdo e cria aulas mais interativas com mais diálogo.

E. diz que quando começou a dar aula achava que seus alunos precisavam ler e escrever e hoje em dia acha que eles precisam ler, escrever e precisam de amor. Esse ponto é muito significativo pois E. diz que, além de dar aulas, faz parte do seu trabalho oferecer escuta e afeto. Que observando os alunos, os escutando, ela consegue entender o comportamento deles e prevenir conflitos. Além de que oferecendo afeto aos alunos que ela considera carentes, muito provavelmente ela recebe afeto, e se sente querida o que pode ser um ponto equilibrante pois proporciona o sentimento de utilidade e reconhecimento. Como também pode ser interpretado como uma defesa, já que menciona que a escuta é necessária para prevenir conflitos.

#### **Síntese entrevista F.**

F. tem 46 anos, é professora de artes e biologia para o ensino médio e de ciências para o ensino fundamental, e está trabalhando no estado há 16 anos. F é professora contratada, e disse que todos os anos vive a instabilidade de não saber se vai ter aula ou não. Atualmente está trabalhando em duas escolas, substituindo uma professora que está de licença saúde e substituindo outra que saiu da sala de aula para ser assistente de direção. Mas que, se a qualquer momento essas professoras voltarem para o cargo, ela fica sem trabalho

*“(...) então eu fico nessa instabilidade, se elas voltarem por algum motivo eu fico sem emprego na hora e preciso voltar para a fila de atribuição de aulas”.*

F. falou sobre as principais diferenças de ser uma professora contratada para uma professora efetiva; disse que o trabalho é o mesmo, mas ela não tem uma série de direitos: não tem direito ao plano de saúde do servidor; os seus afastamentos podem ser de, no máximo, 14 dias; só pode abonar duas vezes no ano; não recebe o quinquênio, que é o aumento de 5% do salário a cada cinco anos; e, pelo fato de não ter a carga horária máxima de aulas, a secretaria de educação não aceita atestado de horas, que é o atestado comum que os médicos oferecem para consultas; diz que a secretaria só aceita atestado se for do dia todo.

*“(...) como eu não tenho a carga cheia, que é 32h/aula, eu tenho 28 aulas, a secretaria da educação não aceita os atestados de horas; ela só aceita os atestados que são de dias. Então, se eu falto na escola para ir no médico e levo atestado de horas eles não aceitam, então mais de uma vez eu deixei de ir no médico porque marcaram bem de manhã”.*

Disse que o único direito que ela tem como os professores efetivos é de um “bônus anual”, o qual ela considera muito injusto. Disse que cada escola precisa realizar uma prova para medir o nível de aprendizado dos alunos, e que, para a escola toda ganhar o bônus, os alunos devem atingir uma quantidade de pontos. Então, no caso de uma escola que tem ensino fundamental I, ensino fundamental II e ensino médio, todos precisam atingir o tanto de pontos. Se apenas um dos períodos atingir a meta, por exemplo o ensino fundamental I, apenas os professores desse período recebem o bônus.

*“(...) não acho isso justo, porque todos os professores passam pelos mesmos problemas, pelas mesmas questões e aí uns recebem e outros não, uma escola do lado da sua recebe e a sua não (...) e o valor desse bônus não tem critério nenhum, já vi escolas que os professores receberam 8 mil, 5 mil reais, o máximo que eu já recebi foi 2 mil reais, mas já recebi 100 reais... 50 reais (rindo). Já teve colegas que receberam centavos!! uma vez um colega recebeu 13 reais... a gente na sala dos professores da risada viu, porque olha...”*

F. fica indignada com esse bônus, acha um certo deboche com os professores a falta de critério.

F. queixa-se da gestão estadual, diz que ao longo dos anos foi perdendo cada vez mais os seus direitos, que as coisas só vêm piorando.

*“(...) a gestão do Dória não é boa para a educação, talvez pode até ser boa para outras coisas... mas para a educação não é, acho que se o Márcio França tivesse ganhado seria melhor, uma das propostas dele era fazer o professor contratado voltar a ter direito ao IAMSPE. E com o Dória não tem nenhuma melhora, só piora. Quando entrei no estado eu tinha os mesmos direitos de uma professora efetiva, ao plano de saúde, ao aumento de salário, mas depois de 2007 foi perdendo tudo. A cada gestão venho perdendo um pouco mais, sinto totalmente os impactos quando muda o governo”.*

F. fez magistério junto com o ensino médio, graduação de biologia, pós-graduação em artes e outra pós em pedagogia. Por isso dá aula de artes e de biologia. Atualmente dá aula para cinco turmas do ensino médio, com uma média de 30 alunos por sala e trabalha só no período da manhã. Diz bem empolgada que gosta muito de dar aula das duas disciplinas, mas que acha que consegue se conectar mais com os alunos dando aula de artes.

*“(...) eu gosto das duas, mas acho que com o ensino médio de forma geral é artes, acho que eu consigo me conectar mais com eles dando aula de artes, mas aí também depende do conteúdo, por exemplo, o conteúdo das aulas de biologia do 1º ano é um conteúdo que eu gosto muito de dar aula, gosto bastante das matérias, mas já o conteúdo do 3º ano eu não gosto muito”.*

Diz que a maior dificuldade do seu trabalho é o desinteresse dos alunos, que eles não são interessados nas aulas, não querem saber de nada, que ela bate na tecla de que é importante estudar para eles serem alguém na vida, mas não os vê com perspectiva.

*“(...) eles só querem concluir o ensino médio porque tem que concluir. Como muitos foram empurrados através da aprovação automática, muitos alunos do ensino médio chegam sem saber de quase nada, analfabetos funcionais né, então é óbvio que eles não vão prestar atenção numa aula de biologia, matemática, português porque eles não entendem o básico”.*

Diz que a falta de recursos é um ponto crucial do seu trabalho também, que não tem os materiais que precisa para dar aula. Como dá aula de artes necessita de muitos materiais e já precisou comprar coisas com seu próprio dinheiro para realizar alguns projetos. Diz que já viu muitos professores gastarem dinheiro com a escola, que não faz mais isso, que se a escola não tem verba ela não faz os projetos.

F. diz que para dar aula de artes no ensino médio tem que “rebolar”, que é preciso ser bem criativa para envolver os alunos. Diz que nesse período são sugeridas muitas aulas de história da arte, mas dar muita aula teórica não funciona. Então ela tem sempre que pensar em projetos e aulas práticas para os alunos interagirem. Diz que procura intercalar as aulas teóricas com as práticas porque sabe que assim eles ficam mais interessados. F. considera que tem muita autonomia no seu trabalho, que tem liberdade para modificar as aulas sugeridas se sabe que não vai funcionar aquele conteúdo para os alunos.

*“(...) existe uma apostila que tem que ser seguida, com um conteúdo que é programado para o ano, mas eu sei que tem coisas que simplesmente não funcionam, que os alunos não vão prestar atenção, que não vai rolar alguns temas, então eu modifico, passo outra coisa, ou até algo que pode ir de encontro (sic) com aquele tema, mas não exatamente como estava sugerido (...) vou ser bem sincera com você, eu tenho que atualizar o diário de classe e dizer o que eu fiz na aula, aí eu escrevo que fiz a aula que estava sugerida, mas na verdade eu fiz o que achei que funcionava mais (risos). Porque não adianta dar uma aula que eles não vão absorver nada”.*

Diz que se sente realizada quando vê seus alunos participando das aulas, mudando de comportamento, realizando os projetos que ela propõe. Citou bem empolgada um projeto que fez

com uma sala em que todos participaram e fizeram desenhos tão bonitos que ela fez uma exposição na escola.

*“Tem uma turma... é o 3º ano A, que eles são bem participativos, eu fiz um trabalho com eles sobre o Egito, e aí tinha que fazer uns vasos. A sala toda participou, e ficou tão bonito, tão caprichado que eu fiz uma exposição na escola, coloquei na parede o desenho de todos eles em um mural, e aí todo mundo elogiou, os professores, até as tias da limpeza elogiaram” (risos).*

Diz que a relação com seus alunos é bem tranquila, que em todos esses anos nunca teve muitos conflitos. Que não fica “pegando no pé” de aluno que ela considera problema. Diz que não é muito apegada aos alunos, que não é muito de abraçar, de beijar, que alguns alunos até a consideram brava, mas que ela não é. Que já teve aluno que a xingou, mas ela não fica remoendo isso; diz que dificilmente fica pensando nos problemas da escola em casa, o que acha bom, pois acaba se mantendo tranquila.

*“(...) poucas vezes em todos esses anos eu fiquei pensando nos problemas da escola na minha casa, parece que quando eu saio do portão da escola, fecha um portão na minha cabeça e eu só vou lidar e pensar na escola no outro dia quando estiver lá”.*

F. diz que procura incentivar seus alunos a continuar os estudos, tenta mostrar as possibilidades que eles têm de fazer um ensino superior, diz que quer ajudá-los nesse processo, mas se frustra porque sabe que não consegue com todos; que se sente parte essencial da formação deles, mas gostaria de fazer mais. Diz que nas suas aulas às vezes propõe roda de conversa para ouvi-los, pois acha importante.

F. define sua relação com a direção e com seus colegas como bem tranquila, não se tendo se alongado sobre isso: que não tem problemas com ninguém e que não se sente pressionada pela direção. Diz que passa em média 6 horas na escola e gasta mais umas 2 horas por dia trabalhando em casa, escrevendo nos diários e corrigindo provas.

No fim da entrevista, disse que nesses últimos tempos ela investiu nas suas aulas, pois comprou uma impressora para levar alguns materiais prontos.

*“Oh lá, falei que não ia mais gastar dinheiro do meu bolso e to gastando, mas aí você tem que ser criativa e usar os recursos que tem, senão não consegue trabalhar”.*

## **Análise**

Uma das coisas que mais me chamou a atenção foi F. ter iniciado a entrevista explicando toda a instabilidade e falta de direitos que ela está exposta sendo uma professora contratada, mas quando é questionada sobre a maior dificuldade de ser professora do serviço público ela diz que é lidar com o desinteresse dos alunos. Então, mesmo com toda instabilidade, falta de benefícios, baixa remuneração, o que mais marca é a falta de reconhecimento, de se sentir útil, valorizada dentro da sala de aula.

Parece que F. se protege desta condição se mantendo mais distante dos alunos. Como é professora contratada, sua relação com o serviço público é muito diferente. Como não tem certeza da continuidade de tempo que vai ficar em cada escola, parece que não se apegar aos alunos é uma forma de defesa. Assim como parece não investir tanto nos vínculos com seus colegas e com a direção, falando muito superficialmente sobre eles. Uma outra estratégia defensiva observada é F. dizer que não “pega no pé” de aluno que ela considera ser problema, o que parece ser uma estratégia para evitar conflitos.

Já suas inteligências no trabalho são as de mudar suas aulas quando percebe que não está prendendo o interesse dos alunos, e como não tem ninguém vigiando, pode escrever que fez a aula sugerida no diário de classe, mesmo tratando de outra coisa na aula. Criada a partir da relação com o real do trabalho, tal inteligência subverte os limites do trabalho prescrito, permitindo a expressão da criatividade, parecendo tornar-se um ponto equilibrante. Outra inteligência que ilustra a relação com o real do trabalho é F. pagar com seu próprio dinheiro os materiais que precisa para realizar os projetos, ultrapassando o trabalho prescrito, que ela inclusive associa com o necessário a ser feito para conseguir trabalhar.

F. diz gostar muito de ser professora de artes, sendo a possibilidade de utilizar o elemento lúdico um facilitador da disciplina, na medida em que favorece uma maior conexão com seus alunos. Suas aulas parecem constantemente desafiar sua criatividade e autoexpressão, o que corresponderia a um ponto equilibrante, tal como o fato dela ter pelo menos uma turma bastante participativa, que se engaja nos projetos, fazendo-a se sentir empolgada, reconhecida, ver sentido e resultado do seu trabalho.

Já os pontos fatigantes identificados foram: não ter estabilidade no trabalho; não ter uma série de direitos, como ao plano de saúde, o que apareceu muitas vezes durante a entrevista; não poder receber atestado de horas, o que eventualmente a impede de ir ao médico e visivelmente a

deixa abalada; não ter o reconhecimento e a valorização do estado e da maioria dos seus alunos; e não ter os recursos que precisa para dar aula.

### **Entrevista professora G.**

G., 30 anos, professora de biologia para o ensino médio, está trabalhando no estado há 2 anos e 2 meses. G. diz que esse ano está trabalhando só em uma escola, no período da manhã, e que dá aula para 15 turmas, com uma média de 30 alunos por turma. Diz que estava se sentindo culpada de trabalhar só meio período, porque ano passado trabalhava o dia inteiro na escola e esse ano ficou se cobrando pois achava que tinha que fazer mais coisas.

*(...)esse ano eu até me senti culpada de trabalhar só meio período, porque eu consegui pegar todas as aulas só de manhã, e quando eu entrei eu peguei aula de manhã de tarde e de noite (...) porque professor novo só se ferra né, e você é professor novo por uns 5 anos... e aí quando eu entrei eu tinha umas 10 janelas, então ficava na sala dos professores sem ter nada pra fazer o dia inteiro até dar o horário da minha aula e eu moro longe, essa escola era a minha segunda opção porque eu moro em Itaquera, então nem tinha como ir pra casa e voltar depois, eu tinha que ficar aqui o dia todo mesmo (...) e aí esse ano eu tô só com o ensino médio, então só dou aula de manhã e antes de entrar pro estado eu trabalhava 44h semanais... então me sentia muito culpada de não estar trabalhando mais, pensava que tinha que pegar uma outra escola, ter outro cargo... mas aí não, eu já me sinto super desgastada com um cargo só, e professor trabalha todos os dias quando chego em casa (...)*

G. diz que, exceto sábado, todos os dias da semana ela faz coisas da escola em casa. Diz que prepara suas aulas sempre, que precisa fazer isso porque os conteúdos da biologia são complexos e para fazer os alunos entenderem ela precisa transformar o assunto em uma aula a mais didática possível. Diz que estuda para a escola, mas que faz isso por ela também, que sempre gostou muito dessa área e se sente muito bem pesquisando e se aperfeiçoando. Estima que, além do tempo que trabalha na escola, que são em média 6 horas por dia, trabalha no mínimo mais 2 horas por dia em casa.

*(...)todos os dias eu preparo aula em casa, tirando sábado que eu tiro o dia pra mim, todos os outros eu faço alguma coisa pra escola. Porque biologia não tem como, eu preciso chegar em casa, ler o que eles sugerem na apostila e transformar aquilo em uma aula mesmo, porque biologia é muito complexo né, tem muito conteúdo, então eu preciso enxugar o máximo e transformar o conteúdo na forma mais didática possível pra eles entenderem (...)*

G. diz que sua percepção sobre o que era ser professora mudou muito desde quando ela começou a dar aula. Disse que achava que seu trabalho era só chegar, dar aula, fazer os alunos aprenderem e pronto, mas que não, que antes de começar a aula ela precisa passar por toda a barreira da indisciplina. Diz que precisa colocar os alunos para dentro da sala; arrumar as carteiras porque estão sempre bagunçadas; pedir silêncio, para aí sim começar sua aula. Diz que as maiores dificuldades do seu trabalho são a baixa remuneração, que a faz não se sentir valorizada pelo estado; o desinteresse dos alunos nas aulas; e a violência dos alunos. Comentou que ano passado teve atritos com um grupo de alunas, que lhe deixou com medo de ir trabalhar.

G. diz que mudou sua conduta com os alunos, que antes “batia de frente” e hoje em dia não faz mais isso. Fala que se uma discussão entre ela e um aluno começa na sala de aula, vira uma cena de teatro. Diz que o aluno quer sempre sair por cima, então fica um querendo dar uma resposta melhor que a do outro, rebaixando o outro, que é uma situação muito ruim, e depois fica impossível voltar a dar aula. Que hoje em dia ela chama para uma conversa fora da sala só os dois. Para G., esse método de conversa direta funciona muito mais.

*(...) ano passado eu tive um atrito com umas alunas bem maloqueiras (...) eu chegava na aula e pedia para arrumar as carteiras e uma delas mandava eu me fuder, aí, eu mandei uma delas pra direção e as outras queriam se vingar, foi horrível eu quase desisti de dar aula pra essa turma (...) eu me sentia com medo de encontrar elas, porque elas eram bem maloqueiras mesmo, eu entrava na sala e elas não me deixavam dar aula, ficavam me ofendendo... e aí eu tentei bater de frente, mandei pra direção, mas não funcionou, aí um dia eu chamei elas para conversar, perguntei qual era o problema comigo, falei que estava lá para oferecer coisas boas para elas e queria levar coisas boas delas também (...) e aí depois passou.*

Diz que sua relação com os alunos é muito boa, que ela acha que, por ser mais nova, os alunos gostam dela e a ouvem mais. Diz rindo que até os alunos que costumam cabular todas as aulas fazem questão de entrar na aula dela para conversar com ela.

*(...) tem aluno que cabula todas as aulas, mas na minha ele vai, fica lá do meu lado me enchendo o saco, eu falo “nossa mas porque logo na minha aula você faz questão de entrar pra me perturbar” (risos).*

G. diz que sua forma de ver os alunos também mudou com o tempo, que hoje em dia sente mais empatia por eles. Diz que faz parte do seu trabalho oferecer escuta a um aluno, pois diz que às vezes não tem ninguém que o escute.



*(...) e também mudou muito a minha forma de ver o aluno sabe, quando eu entrei pensava que era só mais um número na chamada, mas hoje em dia não, sei que é uma pessoa, cheia de problemas, cheia de história... que precisa de atenção sabe? (...) eu não sou muito carinhosa, de abraçar, beijar e tal, mas se eu vejo que a pessoa tá diferente, que aquele aluno normalmente não se comporta daquele jeito, eu chamo pra conversar, alguns me contam o que tá acontecendo, outros não, mas às vezes eles só precisam de atenção, é importante dar uma atençãozinha (...) eu acho que eu fiquei mais humana hoje em dia.*

G. diz que a relação com seus colegas é bem positiva, que se dá bem com todo mundo. Que ela sente que os professores se acolhem; que a sala dos professores é o lugar de extravasar. Diz que quando eles saem esgotados de alguma sala, entram na sala dos professores e aí gritam, falam, falam, reclamam até se aliviarem; e que eles se apoiam uns aos outros.

G. queixa-se da antiga gestão da escola. Diz que ano passado a diretora e o coordenador não eram bons. Ela sentia que os professores eram muito culpabilizados e estavam desamparados, pois a gestão conversava apenas com o aluno, sem o professor junto e isso fazia com que eles sempre dessem razão para o aluno sem ouvir o lado do professor. Que não tinha muito espaço para discussão.

Diz que hoje em dia a gestão mudou e as coisas estão melhores. Sente-se mais ouvida e mais amparada, mas queixa-se de que agora alguém da coordenação entra na sala para assistir e avaliar algumas aulas dela. Disse que é uma orientação nova do estado; G. sente-se incomodada com isso, pois diz que eles avaliam com base no passo a passo que vem na apostila do estado, e que ela segue o que está na apostila, mas que tem coisas nas aulas que precisam de mais tempo para serem desenvolvidas e usam mais de uma aula. Então às vezes passa uma aula toda só explicando algo que já introduziu na aula anterior e com isso ela não vai estar seguindo o passo a passo porque é uma aula de continuação. Disse que para ela e para os alunos essa forma de dar aula faz sentido, mas para quem é de fora e só vai assistir uma aula pode não compreender o que ela está fazendo.

G. queixa-se bastante das orientações do estado. Além de se incomodar com o fato de alguém ter que avaliar uma aula sua, diz que o objetivo do estado é que o aluno não aprenda, pois discorda da forma como as aulas são sugeridas, diz que o estado quer que os professores sejam menos conteudistas, mas diz que não é possível não ser conteudista com alguns assuntos, que acha contraditório não cobrar conteúdo nas aulas, mas cobrar nos vestibulares. Reclama da aprovação automática também, e diz que independente de qualquer coisa o plano do estado é o aluno entrar e

sair em três anos. Queixa-se também da falta de recursos da escola, diz que compra com seu próprio dinheiro alguns materiais para o laboratório e sempre leva de casa o que precisa ser feito impresso para os alunos.

*“Eu sinto que eles (o estado) não querem que o aluno aprenda (...) eles querem que o aluno entra e saia do estado em 3 anos, com ele aprendendo ou não ele vai sair, ele vai ser empurrado (...) e com o projeto que tem o aluno não vai aprender pra mim esse projeto não faz sentido (...)”*

## **Análise**

G. é a professora mais jovem e com menos tempo de atuação que entrevistei. É interessante observar que, mesmo com o pouco tempo de prática, fica evidente que o encontro com o real do trabalho já a transformou. É muito significativo ela dizer que está mais humana hoje em dia e que enxerga os alunos como pessoas cheias de histórias e não só como mais um número da chamada. G. parece ter uma percepção da diferença do seu trabalho prescrito para seu trabalho real ao mencionar que seu trabalho não é só dar aula, que até chegar a aula precisa ultrapassar muitas barreiras, da indisciplina, do caos. Que seu trabalho não é só ensinar e dar notas, é também ouvir e acolher.

Os pontos equilibrantes identificados foram: a identificação que G. tem com a tarefa, dizendo gostar muito da disciplina que dá aula, de estudar e preparar os conteúdos, que se sente realizada estudando os assuntos que gosta, o que lhe proporciona satisfação e sentido no trabalho; sente autonomia para usar sua criatividade nas aulas; tem um bom relacionamento com os seus alunos, sentindo-se querida e notada por eles. Reforça esse último ponto quando diz que os alunos que cabulam outras aulas fazem questão de entrar na sua aula.

A boa relação que tem com os seus colegas, sentindo-se acolhida por eles, é um ponto equilibrante bastante relevante, visto que ela está há pouco tempo dando aula, e ser recebida com apoio e acolhimento é essencial para um ambiente de trabalho favorável. G. traz um tom de alívio quando fala sobre a nova gestão. Essa mudança parece ter sido muito positiva para seu trabalho, pois sente-se mais amparada e tem um relacionamento melhor com essa nova chefia.

Ter sua aula observada e avaliada por um membro da coordenação, parece ser um ponto fatigante significativo, visto que esbarra na autonomia e na possibilidade de criação dela diante do trabalho real. Ter um superior avaliando o que deveria ser feito a partir do trabalho prescrito

interfere nas estratégias que ela criou para conseguir trabalhar, o que a faz pensar que não vai ser compreendida e que pode ser punida. Além disso, G. parece sentir uma falta de reconhecimento tanto dos alunos quanto da gestão da escola e do estado. Diz que estuda e prepara as aulas porque gosta de fazer isso, mas que há um desinteresse dos alunos nas aulas e uma não valorização dos professores pelo estado. E que, além de não se sentir reconhecida, se sentia culpabilizada e injustiçada pela antiga gestão.

Como estratégia defensiva, notei que após o episódio de violência verbal que sofreu com um grupo de alunas, do qual ela diz que sentiu medo por um tempo, produziu uma mudança de postura dela. Diz que não briga mais com eles dentro da sala de aula para evitar um conflito maior, e que hoje em dia chama para conversar em separado para que o diálogo seja mais efetivo. E que busca conversar com os alunos, ouvi-los mais.

É interessante observar o sentimento de culpa que ela sentiu por trabalhar em apenas um período, justificando-se com o argumento que professor se desgasta muito, que ela trabalha todos os dias em casa, se dedicando na preparação da sua aula. A necessidade de trabalhar todos os dias em casa pode também ser uma defesa contra o sentimento de culpa, um modo de se sentir mais útil.

Já como inteligência do trabalho, G. diz que transforma as aulas sugeridas no modo que acha mais didático, fugindo um pouco do *script* das aulas e criando uma dinâmica própria com os alunos. Ela também compra os materiais que precisa utilizar em algumas aulas. Estratégias inteligentes que a possibilita trabalhar de fato.

### **Entrevista Professora H.**

H. tem 41 anos, é professora de sociologia e filosofia para o ensino médio, e está trabalhando no estado há 5 anos. H. atualmente está trabalhando em três escolas, no período da manhã e da noite. Diz que está dando aula para 13 turmas com uma média de 25-30 alunos por turma. Prefere dar aula de manhã, pois de manhã tem mais aulas e de noite ela gosta de estar em casa porque tem uma filha pequena. H. estima que trabalha em média umas 37 horas por semana, destas são 10 horas de trabalhos que faz em casa, preparando aulas, corrigindo provas.

H. é professora contratada, diz que fez bacharel em serviço social e por isso não pode ser professora efetiva, pois precisa ter licenciatura. Diz que tem um plano de fazer licenciatura em matemática, pois gosta bastante da área de exatas. Que fez graduação de serviço social porque tinha apenas opção de ciências humanas na sua cidade.

H. diz que gosta de dar aula, que se sente realizada vendo seus alunos aprenderem. Diz que tem uma relação bem tranquila com eles, que se sente respeitada. Diz que procura conversar bastante, ouvi-los, que é bem calma e não entra em conflito com eles. Diz que não toma as situações de modo pessoal, que não fica remoendo os problemas da escola, que acha que os professores adoecem por que se envolvem demais.

*(...) eu não pego as coisas pra mim, tem gente que leva né (...) eu sei que cada pessoa é diferente, que o jeito como eu penso não é o mesmo que as pessoas pensam e é esse o problema, as pessoas querem impor seus pensamentos, mas eu sei que tem uma razão pra pessoa ser daquele jeito e procuro entender (...) os professores estão adoecendo porque eles pegam as coisas pra eles, os problemas da escola pra eles”.*

H. queixa-se da falta de interesse e indisciplina dos alunos nas aulas. Diz que desde que começou a dar aula os alunos mudaram e que estão cada vez mais difíceis e desinteressados. Que hoje em dia é mais desafiador conseguir prender a atenção deles.

*“Olha, atualmente a nossa maior dificuldade está sendo a conduta dos alunos viu... eu tenho que colocar todo mundo pra dentro antes de começar minha aula, falar “ow, vem pra sala, vocês não viram que eu to aqui, eu preciso começar a minha aula”, tem que ficar chamando atenção, a gente fala que tem que ficar apagando incêndio (...) o aluno não é mais igual antigamente que ia pra escola pra aprender, que ficava sentado na sala, respeitava o professor... hoje em dia eles só querem ficar batendo papo (...) eles não escutam mais, eles não querem aprender, agora com o celular é tudo imediato, eles não conseguem ficar muito tempo ouvindo uma explicação, vendo um vídeo, eles já se distraem, se eles querem uma resposta eles procuram na internet e aí é uma resposta superficial, que eles nem verificam se é verdadeira (...)”.*

Disse que os alunos mudaram e que precisam falar mais hoje em dia, disse que faz parte do seu trabalho ouvir os alunos. Quando percebe algum aluno muito quieto, fica incomodada e procura conversar com ele.

*(...) faz parte do trabalho escutar eles né (...) se eu vejo que tem um aluno que não faz nada que não conversa com ninguém eu fico incomodada... tinha um aluno assim que não falava nada e não fazia nada, e aí eu fui conversar com ele, fui perguntar o nome dele e aí depois de uns dias ele entregou um trabalho... então teve um efeito sabe?”*

Contou empolgada sobre uma aluna que a abordou dizendo que estava indo bem em um curso que fazia porque havia aprendido sobre etnocentrismo e relativismo cultural na aula de sociologia, e que, com isso, ela havia conseguido responder todas as perguntas. Disse que esse

tipo de feedback é muito gratificante para ela, perceber que sua aula fez efeito nos alunos, que eles aprenderam alguma coisa.

Falando sobre a relação com seus colegas, primeiramente H. diz que a relação é boa, que não tem nenhum problema, mas depois, questionada se há união entre eles, ela responde que não, que é uma ambiente de muita competição.

*“Ah, imagina, no magistério não tem isso não, é cada um por si, tem muito individualismo, muita fofoca... as pessoas querem puxar o tapete (...) tem gente que não tá lá pra fazer o seu e aí fica querendo tomar conta da vida dos outros (...) fica falando sobre quem faltou (...) então eles não são os meus amigos, são meus colegas...”*

Diz que acha que isso acontece pelo fato das pessoas pensarem muito diferente. E que ela procura entender os motivos das pessoas terem determinados comportamentos e não entra em conflito com ninguém. Diz que também nunca teve problemas com direção, que a relação dela é sempre boa; que não critica a forma de gestão, pois acha que sempre tem motivo para eles escolherem fazer o que fazem, e confia de que eles fazem as coisas sempre querendo o melhor da escola. Diz que não fala muito nas reuniões pedagógicas porque às vezes passa pouco tempo em cada escola e acha que ainda não tem repertório suficiente sobre a história da escola para opinar.

*(...) assim, já teve escola que meu contrato era de 30 dias e aí em 15 a professora voltou e eu saí, então eu sei o que está acontecendo na escola hoje, sei dos problemas de hoje, mas não sei como é a história da escola de tempos atrás, como que as coisas aconteceram (...) E aí como eu não sei muito, acho que não devo falar sobre o que eu não sei”.*

Perguntei se H. achava que por ser professora contratada tinha dificuldades de construir vínculos no seu trabalho, ao que ela respondeu que não, que talvez com os alunos sim, mas que com os colegas não, que na verdade era até bom porque, como passava por muitas escolas, conhecia mais pessoas.

Diz que sente ter autonomia no seu trabalho, mas que procura “dançar conforme a música”; que segue o modelo sugerido, mas que ela pode mudar as aulas quando quiser, que não tem ninguém a vigiando.

Durante praticamente toda a entrevista H. dizia que “dançava conforme a música”, que ela se moldava às regras para evitar problemas. Então, não queria ter problemas com os colegas e com a direção pois quer evitar conflitos no trabalho; aceitava as ordens e maneira de trabalho do estado porque já sabia das regras antes de entrar. Acha que sua personalidade é determinista, que ela

definiu como alguém que tem os seus princípios e evita passar por cima deles, mas que não faz coisas para se prejudicar.

*(...) e eu danço conforme a música... então, se eu vejo que tem um jeito de trabalhar eu me moldo nesse jeito... quando você entra em algum lugar você sabe que tem regras né, que tem normas, então eu já sei que é de um jeito de funcionar... eu não vou ficar brigando... eu não posso ter problema com as pessoas, porque eu posso voltar para aquela escola, eu já voltei pra escolas que eu já dei aula, e aí já pensou não poder ir trabalhar porque eu não me dou bem com as pessoas (...) porque a vida muda, então hoje pode ser um professor mas amanhã estar na direção, a vida é uma roda né de sobe e desce... e aí? quem manda mais? Manda quem pode obedece quem tem juízo....”*

Disse que nas suas aulas evita falar tudo o que pensa, porque acha que os alunos podem distorcer o que ela diz e falar para os pais algo que possa prejudicá-la. Disse que os alunos pedem debates sobre temas polêmicos nas aulas, mas ela não faz porque quer evitar reclamação dos pais dos alunos. Que procura não dar conselhos para a vida pessoal deles, pois teme que eles distorçam o que ela vai falar. Diz que procura não fugir do seu papel que é dar aula e explicar o conteúdo.

*“a gente precisa tomar muito cuidado com o que fala para os alunos... porque eles podem distorcer o que você disse (...) eu estou lá para ensinar, para explicar meu conteúdo”.*

## **Análise**

Durante toda a entrevista fica sugerido que H. está sempre querendo se proteger. Em todas as suas relações com o trabalho parece que ela está com uma postura de constante defesa. Ela não faz nada que acha que pode ser negativo para ela de alguma forma. Fica se vigiando nos assuntos que traz à tona na sala de aula, evita falar de assuntos polêmicos para não ouvir reclamação dos pais dos alunos; não entra em discussões com os seus colegas e nem com a direção, porque não quer ter problemas no trabalho; não reclama das imposições do estado porque diz que já sabe que todo lugar tem regras e que não adianta ficar se estressando porque tem que obedecer.

Ela usa várias vezes a frase “dançar conforme a música”, procurando se habituar o máximo possível para não se fatigar. Sua defesa parece ser alienante, pois H. naturaliza os incômodos ficando em uma posição passiva e não exigindo nenhuma mudança na organização do trabalho. Diz que não critica a gestão das escolas porque confia que a direção sempre faz as coisas pensando no melhor da escola. Diz que o estado já tinha regras quando ela entrou e, portanto, não adianta ela querer mudar agora. Que não tem o que reclamar porque as coisas são assim mesmo.

Mesmo dizendo que não sente dificuldade de fazer vínculos por ser professora contratada, esse fato parece ser bem relevante em sua relação com o trabalho. Trabalhar nesta condição parece trazer muita instabilidade e impermanência para os professores. É possível que não se vincular muito seja um meio eficaz para não se desgastar, pois a qualquer momento o contrato pode se encerrar, como no exemplo do contrato de 30 dias no qual ficou apenas 15 dias. Portanto, descrever o seu trabalho como sendo ir à escola dar aula e explicar o seu conteúdo e nada muito mais além disso, parece ser uma defesa para não se apegar a algo que é tão inconstante.

Os pontos equilibrantes identificados são: sua autonomia didática, podendo fazer sua aula da forma que deseja, pois não tem ninguém a vigiando, permitindo-lhe a expressão da sua criatividade; e a boa relação que diz ter com os alunos, quando recebe *feedbacks* positivos, vendo evolução no processo de aprendizagem deles, de modo a perceber sentido no que faz.

Já os pontos fatigantes identificados foram: a indisciplina e o desinteresse dos alunos nas aulas, sendo bem significativa e forte a sua frase “*ow, vem pra sala, vocês não viram que eu to aqui, eu preciso começar a minha aula*”; não se sentir percebida, notada, expressar que precisa fazer o seu trabalho, sentir que sua aula e sua presença são rejeitadas são pontos muito fatigantes. Pois expressa uma grande falta de reconhecimento e valorização, sendo que a rejeição da sua aula coloca em questão o sentido do seu trabalho.

### **Entrevista professor I**

I. tem 42 anos, é professor de física e matemática para o ensino médio e está trabalhando no estado há 18 anos. É formado em biologia, por mais de 12 anos foi professor de biologia, mas, por necessidade de conseguir aulas, começou dar aula de física. Disse que no início não gostava, mas hoje gosta muito e inclusive está cursando física. I. é entusiasmado pela ciência; disse que vem de uma família de professores, que sempre foi incentivado a ter interesse pelo aprendizado e que só a ciência é capaz de provar a verdade.

*(...) a ciência é muito presente na minha vida, meu bisavô, meu pai, meus tios todos foram professores, eu cresci com meu pai me ensinando a composição das rochas, as espécies de peixes, minha mãe é técnica em química e também me mostrava muitas coisas, então eu não tinha outro caminho (...) a física tem muito calculo né, e eu consigo entender, mas eles tiraram os cálculos do ensino médio e deixaram mais os conceitos e aí eu consigo traduzir a física de um jeito que*

*eles entendem (...) e eu amo o que eu faço, Bruna, o salário é uma merda, mas eu amo o que faço (...) a ciência é muito fascinante.*

I. trabalha em 3 escolas, dá aula para 10 turmas do ensino médio com uma média de 35 alunos por sala. Diz que é muito implicado no seu trabalho, que prepara todas as aulas e procura sempre fazer aulas diferentes, com novos recursos para atrair os alunos. Diz que investe muito em recursos audiovisuais, como aulas em powerpoint, vídeos no youtube, pois acha que não é possível competir com o celular pela atenção dos alunos usando apenas o giz e a lousa. Considera que trabalha muito, estima ser no mínimo 80 horas semanais, mas diz que procura fazer o seu melhor pois considera sua aula extremamente relevante para os alunos ainda mais no momento político atual.

*“Ahhh umas 80h por semana no mínimo, é... porque só de ficar na escola são umas 12h, eu trabalho em 3 escolas, e aí tenho que preparar aula, pra cada turma é uma aula diferente, já teve vez de eu não ter tempo de preparar aula antes e preparar rapidinho em 30 minutos antes de começar... e tem que corrigir prova, fazer diário (...) eu queria não levar trabalho pra casa, mas não tem jeito, minha esposa fica brava, passo alguns finais de semana trabalhando, mas eu gosto de estudar, gosto de montar minhas aulas e traduzir a física de um jeito que os alunos entendam (...) e em época de fraude intelectual, com terraplanismo, de falar que aquecimento global não existe, falar que vacina faz mal, se não é a ciência pra provar a verdade mesmo”.*

I. diz que tem uma ótima relação com seus alunos, que por estar há muitos anos trabalhando nas escolas conseguiu construir muito respeito. Que às vezes se surpreende com alguns alunos que ele achava que não queriam nada na vida, e de repente os vê interagindo nas aulas, fazendo bons trabalhos, e que isso é muito bom. Diz que é muito brincalhão, que costuma ser amigo dos alunos, que é bem aberto nas suas aulas, falando sobre diversos assuntos que muitos consideram tabu. Diz que é amigo pessoal de ex-alunos, que os encontra na rua e recebe abraços, brincadeiras, que muitos mandam mensagens dizendo que estão cursando biologia ou física por causa dele e que isso é muito gratificante, que sabe que é parte fundamental da formação deles.

I. diz que ama seus alunos, mas se frustra com a falta de comprometimento deles. Diz que essa é a maior dificuldade do seu trabalho. Relaciona essa falta de comprometimento ao modo como a educação está organizada. Pois, para I., a educação está toda falha, a escola não é atrativa para o aluno, o estado não investe na educação e, portanto, acaba não tendo recursos para suas aulas. Acha isso muito prejudicial, pois para ele a ciência é muito experimental e se tivesse mais



aulas práticas os alunos participariam mais. Considera ainda que a aprovação automática desestimula o aluno a estudar.

*(...) a falta de comprometimento é muito complicada, de não querer aprender, de não fazer nada, mas a escola não é atrativa... e eu não gosto desse argumento, mas eu sei que é verdade, que ficar 4 horas sentado ouvindo um cara falar enche o saco...e a aprovação automática não ajuda (...) se eu preciso de recursos e a escola não tem. Eu fui fazer um experimento com eles, que era uma pilha, porque ciência é muito experimental, não tem como dar aula de física, química, biologia só com teoria, como eu vou explicar pra eles sobre corrente elétrica só com teoria, o que é uma célula sem um microscópio, como eles vão entender o que é uma molécula de oxigênio sem ver isso na prática... fica muito abstrato, por isso que eu trabalho muito usando audiovisual, principalmente powerpoint pra eles visualizarem, mas tem coisas que é só com prática mesmo (...) muito professor gasta dinheiro do bolso, eu comprei imã, uma pilha de led, a pilha, comprei meu notebook não pra usar em casa, mas pra usar na escola, trago meu cabo HDMI (...) teve um aluno que roubou uns cabos que eu trouxe uma vez (...) eu enchi o saco da diretora e pedi pra ela comprar umas molas pra eu ensinar sobre frequência das ondas, uma sala de 40 alunos todo mundo prestou atenção... sabe, se tivesse mais investimento seria outra coisa (...) na escola até tem uma laboratório mas falta muita coisa”.*

Além da má organização da educação, I. relaciona a indisciplina dos alunos à falta de afeto. Lamenta que, quando tem alunos interessados na aula, acaba não dando tanta atenção a eles como gostaria, pois precisa conter o restante da sala.

*“(...) eu acho que a indisciplina deles está relacionado à falta de atenção sabia? Quanto mais indisciplina mais carente é (...) e é foda porque o aluno que está mais interessado fazendo perguntas, às vezes eu não tenho como dar atenção e responder às perguntas dele porque tenho que controlar o resto da sala que tá um caos”.*

I. discorda da forma de gestão do estado com a educação. Diz que é muito cobrado pelo estado para fazer diversos relatórios, que no fim de bimestre é sempre uma loucura no fechamento de notas, com muito conselho de classe e discussão entre os professores com a coordenação. Para ele isso não leva a nada, porque já tem uma lógica estabelecida que é que os alunos vão ser aprovados independente dos relatórios e das discussões que eles fazem. Diz que é cobrado pelo desempenho dos alunos em provas avaliativas e para ele isso é injusto, já que o aluno sabe da aprovação automática e seu descomprometimento com a escola é esperado e não tem a ver com o desempenho das aulas dos professores e sim de como a educação está estruturada.

*“Ah o estado... essa política de aprovação automática é uma merda, isso desmotiva muito porque o aluno sabe que se ele não fizer nada ele não vai reprovar, e isso desmotiva os outros alunos, já vi um monte de aluno bom decaindo porque viu o colega que não fazia nada passando de ano e aí ele se pergunta o porque se esforça pra caramba se quem não faz nada também vai passar (...) e tem tanto papel desnecessário que a gente precisa preencher, tanto diário, final de bimestre é uma loucura cheio de relatório, pra que? pra no final o aluno ser aprovado de qualquer jeito (...) E é uma cobrança do caramba, os alunos têm que fazer uma prova pra ver o desempenho...e ahh só é testado o nível de português e matemática viu? e meu, o aluno só quer ir embora pra casa, então tem uns que só colocam o nome e chutam todas as respostas, absolutamente todas... e aí se eles não respondem nada, se o rendimento é ruim, nós que somos cobrados, poxa vai cobrar do aluno, não é minha responsabilidade isso, ele sabe que ele não precisa se esforçar (...) O estado quer isso mesmo”.*

Diz que sua relação com a direção atualmente é muito positiva; que a diretora é muito parceira dos professores, que tudo o que ele pede para ela, ela faz. Admira muito a sua gestão, pois ela faz de tudo para conseguir verba para a escola. Acha que essa diretora tem um diferencial, pois se coloca como parceira dos professores, não os culpabilizando pelos problemas da escola.

*(...) tem uma sala que é terrível, eu não consigo dar aula lá, não sou respeitado, e aí eu fui falar com ela e sabe o que ela disse? que era culpa dela, que no começo do ano ela tinha que ter remanejado melhor os alunos e tal... e para uma diretora assumir um erro é muito difícil, então eu gosto muito dela, já a vice-diretora é de cobrar mais (...)*

I. se considera antissocial e diz que por isso não se relaciona muito com os seus colegas. Que não gosta de "papo furado", então na hora do intervalo prefere ir fumar um cigarro sozinho. Diz que não concorda com certas condutas de alguns colegas, pois é muito correto, que sempre prepara suas aulas, não falta e, portanto, fica irritado de ver outros professores que não fazem nada e ficam faltando, embora não possa generalizar, pois tem colegas que são muito bons. Considera os professores unidos, que é necessário que eles sejam unidos para sobreviverem na escola e no estado, pois é um ambiente que exige muito deles. Diz que os professores têm diversas demandas que vão muito além das aulas e que não recebem apoio suficiente e sim muitas cobranças.

*"O professor, ele tá fazendo o papel da família (...) tem dias que é foda, eu sou um homem de 42 anos e tem dias que eu quero sentar e chorar de desespero (...) pensa eu tenho mais de 500 alunos, mais de 500 universos inteiros pro professor dar conta sozinho”.*

## **Análise**

Durante a entrevista, em todo momento I. se mostrou muito comprometido com o seu trabalho. Fala com muita empolgação sobre a ciência, sobre suas aulas; sobre a importância da ciência para provar a verdade no momento político atual, em que há muita informação falsa; sobre a necessidade de criar pensamento crítico nos alunos, para que eles possam ser seres pensantes e como a educação é a única forma de conseguir isso.

I. tem uma grande identificação com as disciplinas que dá aula, vendo sentido na ciência e na importância de ensinar ciência, e, conseqüentemente no seu trabalho. O carinho que tem pelos alunos, o respeito, a amizade que conquistou com eles, e o fato deles verbalizarem que ele é uma inspiração, parecem ser pontos equilibrantes muito significativos, pois proporcionam o reconhecimento, valorização e realização por meio do trabalho.

A relação de parceria e apoio que tem com a direção, também se mostra como um ponto equilibrante, pois, o fato de sentir-se acolhido e não culpabilizado pelos problemas da escola, provavelmente diminui sua carga psíquica, além dessa relação positiva proporcionar mais autonomia no trabalho, pois I. diz que pode contar com a diretora para realizar projetos, comprar alguns recursos para dar aulas práticas, podendo usar mais livremente a criatividade no trabalho.

Já a relação de I. com o estado tem muitos pontos fatigantes. A aprovação automática é um ponto significativo da sua insatisfação, pois considera que, com este sistema, parte do seu trabalho é muito prejudicado e perde o sentido. Primeiro pelo impacto que isso tem nos alunos, pois pensa que isso colabora para a falta de comprometimento deles. Acredita que eles sabendo que há um certo número de matérias que eles podem ser reprovados sem repetir de ano, não adiantaria ele investir tanto na sua aula oferecendo diferentes formas de avaliação se o aluno pode escolher não fazer nada e não ser prejudicado em relação a isso. Isso também desestimularia os outros alunos que se esforçam nas aulas, pois veem quem não se esforça tendo o mesmo resultado.

Com essa mesma lógica da aprovação automática proporcionando o desinteresse, I. acha extremamente injusto o professor ser culpado e cobrado pelo baixo desempenho dos alunos. Pois para ele é preciso avaliar criticamente todo o sistema em que os alunos do estado estão inseridos, já que para I. a educação, como está organizada hoje, induz à falta de comprometimento do aluno, sendo o baixo desempenho não uma questão só do professor e sim uma questão do sistema.

O outro ponto negativo da aprovação automática seria a quantidade de relatórios que ele é cobrado a fazer, as extensas discussões nos conselhos de classe e a correria para fazer e corrigir as avaliações no fim de bimestre. Para ele todas essas tarefas perdem o sentido, e não valem o seu desgaste, já que o resultado final todos já sabem, que é a aprovação dos alunos.

Essa estrutura da organização do trabalho parece ser o ponto mais fatigante do trabalho para I., pois é a partir dele que parte do seu trabalho perde o sentido: todo seu esforço para preparar as aulas, corrigir as avaliações, a dedicação que ele tem com o trabalho, não tem reconhecimento. Mesmo discordando dessa norma, ele não tem autonomia para mudá-la, o que torna a organização do trabalho rígida.

Além deste ponto, I. queixa-se em muitos momentos da entrevista sobre a baixa remuneração. Sem o reconhecimento e investimento do estado no seu trabalho, trabalha em 3 escolas, tendo uma carga de trabalho extensa de mais de 80 horas por semana, o que pode ser um ponto fatigante, pois sente-se sobrecarregado e desgastado. Entretanto, esse excesso de investimento de tempo no trabalho pode ser também uma estratégia contra a falta de reconhecimento do estado, pois D., considera muito importante e necessárias as suas aulas, enxerga uma importância social no que faz, pois como ele mesmo disse só com estudos se combate essa onda de contra-ciência, logo esse excesso de produção pode ser por valorizar muito seu trabalho, e portanto tenta dar conta de todas as demandas.

### **Entrevista professor J.**

J. tem 52 anos, é professor de educação física no ensino médio e está trabalhando no estado há 30 anos. Atualmente trabalha em apenas uma escola; está há 15 anos na mesma escola. Considera as salas lotadas, pois diz que em salas que cabem 33 alunos tem cerca de 35/40 alunos.

J. diz que os alunos estão cada vez mais desinteressados, preguiçosos, que ao longo dos anos vem sendo mais difícil dar aula, que com o uso do celular as coisas pioraram muito, pois os alunos ficam o tempo todo no celular e interagem cada vez menos na aula. Diz que suas aulas são sempre na quadra, que ele evita o máximo possível ficar na sala de aula pois se considera um professor da velha guarda em que educação física é só na quadra.

Discorda da dinâmica de aula sugerida pelo estado, pois J. considera incoerente deixar um adolescente cheio de energia sentado por 4 horas seguidas e exigir que na educação física eles

permaneçam sentados para a exposição de teoria. Diz que nas suas aulas sempre tem muitas atividades práticas para que eles se movimentem bastante, que faz questão de sempre começar com aquecimento, passar alongamento, polichinelos e realiza provas práticas.

*“(...) e aí tem isso de querer cobrar conteúdo teórico na aula de educação física, meu.. eles têm muita energia para gastar, se eu fosse um adolescente e tivesse que ficar 4 horas seguidas sentado eu ia explodir (...) eles são sedentários, o índice de massa corporal deles tá aumentando, e acho que piora com o uso do celular (...).*

Diz que além de discordar de ficar passando conteúdo teórico nas aulas pelo fato de os adolescentes precisarem se movimentar, diz que os conteúdos sugeridos não correspondem à realidade da escola. Que têm aulas teóricas sobre rugby, sendo que nem material de rugby a escola oferece. Que acha que os conteúdos são feitos por pessoas que não conhecem a escola pública e quem deveria planejar as apostilas são os professores.

J. diz que sua relação com a atual direção e coordenação é razoável; que elas cobram bastante diário de classe, relatório e isso o deixa irritado porque diz que é desorganizado com papéis e não concorda que as suas aulas deveriam ser teóricas e portanto não deveria ser cobrado de tantos papéis. Disse que esse ano ele e a direção tiveram um desentendimento sério, pois a diretora foi de sala em sala dizer que não ocorreu o torneio interclasses no primeiro semestre porque o J. não havia comparecido na reunião de planejamento no início do ano. J. disse que não trabalha de sexta-feira há anos porque ele busca sua mãe numa casa de repouso para ficar com ele, e que todos sempre souberam que ele não trabalhava de sexta-feira, mas que nos outros dias de reunião de planejamento ele estava presente.

*(...) no início do ano teve as reuniões de planejamento e eu fui na quarta e quinta e não fui na sexta, porque sexta eu não vou mesmo, e aí ela passou de sala em sala falando que não teve interclasse no início do ano porque eu não fui na reunião de planejamento... isso é até assédio. E aí um aluno chegou em mim e falou “ow, professor falaram que a gente não teve interclasse porque você não foi na reunião de planejamento”, aí eu falei eu não vim na sexta porque de sexta-feira eu pego a minha mãe de 89 anos na casa de repouso, aí ele ficou “ah tá”, e eu perguntei se ele achava certo falar para os alunos que eu tinha faltado, e ele falou “não, não, é errado ter feito isso com o senhor”.*

J. diz que essa atitude foi muito ruim, pois a intenção dela era colocar os alunos contra ele e isso não se faz. Mas que não funcionou, pois ele explicou a situação para os alunos e organizou o torneio no segundo semestre. Citou um outro episódio em que ele havia deixado três alunos para

fora da quadra, pois eles haviam se atrasado muito para entrar na aula e, portanto, ele estabeleceu que só entrariam na segunda aula, porém a diretora viu os alunos fora da quadra e quis passar por cima dele e colocar os alunos na aula e ele achou um absurdo pois ela estava interferindo em uma ordem dele sobre sua aula.

*“Teve um dia que tinha 3 alunos que ficaram enrolando pra entrar na minha aula, aí eu fechei a porta e falei que eles só iam entrar na segunda aula; nisso a coordenadora veio gritando lá de longe, “J. tem uns alunos seus aqui fora eu vou botar eles pra dentro”, eu falei não, não, não, eles vão entrar na segunda aula, e aí ela ficou falando mas não pode, e eu falei se você quiser pode colocar eles aqui e dar aula no meu lugar... aí ela até perdeu a pose (...). E isso não existe, gritar na frente dos alunos, ir contra uma ordem minha, querer mandar na minha forma de dar aula”.*

J. diz que sua relação com seus colegas também não é muito boa, pois ele considera os novos professores não tão bons como os antigos que já se aposentaram. Durante o intervalo não fica na sala dos professores, pois todos os dias os professores usam o intervalo para reclamar dos alunos e a direção fica querendo passar recados. Ele acha um absurdo usar os únicos 20 minutos de descanso para falar de aluno. Não gosta de usar seu tempo de descanso para isso e prefere ir comer um lanche dentro do seu carro ouvindo rádio.

J. diz que a gestão do estado não é boa, que a cada ano mais só piora, que antigamente educação física era três vezes por semana e nessa época ele conseguia dar todas as suas aulas de manhã, mas que depois diminuíram para duas vezes na semana e ele passou a ter que ficar de manhã e de tarde na escola. Diz que essa nova gestão coloca mais aulas teóricas do que já tinha antes, mas ele consegue fazer um acordo com seus alunos para fazerem todo o conteúdo teórico em uma única aula e depois irem para a quadra.

*“Agora com o Dória, ele manda deixar umas 4 aulas seguidas só com teoria, e eu fiz um acordo com os alunos, falei ó, se vocês colaborarem a gente passa o conteúdo rapidinho e desce pra quadra, eles colaboraram e a gente desceu, não fiquei 4 aulas dando teoria”.*

J. diz que os alunos gostam de educação física que é uma aula que eles esperam e quando ele falta os alunos reclamam e sentem falta. Mas não se sente tão valorizado, mesmo sendo uma matéria que eles gostam, considerando que ainda há muito desinteresse e pouca participação. J. considera sua disciplina essencial para manter o equilíbrio da escola, pois é onde os alunos gastam energia.

*(...) sabe aquela válvula na panela de pressão? Eu sinto que a educação física é isso na escola, que os alunos passam a semana inteira, 5h por dia sentados e aí tem duas aulas que eles podem levantar e sair da sala... eu sinto que na hora que eles estão na quadra eles respiram e falam ufaaa (...) então acho que isso atrapalha também, deixar eles muito sedentários, sentados, só com duas aulas por semana de educação física.*

Diz que considera a relação com os seus alunos boa, que ele acha engraçado ouvir as gírias que eles usam. Diz que se tem algum conflito ele evita mandar para a direção e procura resolver com a sua própria metodologia, que é falar para o aluno pagar 20 flexões ou dar algumas voltas na quadra como castigo.

*“(...) criei minha metodologia, quando faltam com respeito eu falo pra eles pagarem 20, ou correrem em volta da quadra, tive que assumir esse personagem, eles falam “ahh não, não vou”, eu falo que sim que eu que mando naquele quadrado (...) eles falam “ah na escola que eu vim não tinha que fazer alongamento o professor só dava a bola e a gente jogava futebol”, eu falo pois é, porque realmente tem muito professor que só dá a bola e deixa os alunos lá, eu não, eu sempre começo com aquecimento, faço alongamento, coloco eles pra se mexerem, então eles tem um senhor professor e não valorizam (...).*

Disse que sempre gostou muito de educação física, que é uma pessoa hiperativa e por isso trabalhar com esporte foi muito bom, que se sente realizado quando encontra alguns ex-alunos, que faz parte de um time de futebol com ex-alunos, que alguns deles dizem que fizeram educação física por causa dele, e que também aplicam o método de pagar 20 com seus alunos, J. acha isso engraçado porque virou um legado. Mas diz que hoje em dia infelizmente tem mais ônus do que bônus em dar aula, que quer continuar só mais alguns anos para já se aposentar. Que já não tem mais ânimo para brigar pelas coisas, que antigamente discutia para fazerem as coisas na escola, que ele insistia para arrumar a quadra, mas que hoje em dia já não quer mais brigar, que as coisas estão muito difíceis, mas que ele procura se cuidar, diz que por ser ansioso faz uso de ansiolítico e faz terapia.

*(...) os alunos mudaram muito, hoje em dia tem muito desrespeito, xingam professor... os professores novos também já não têm o mesmo nível dos professores antigos (...) Eu tô ficando mais velho, mais cansado, e deixando de lutar umas batalhas (...) Hoje em dia tem mais ônus do que bônus”.*

## **Análise**

J. fala do seu trabalho em um tom muito saudoso: quando se referia aos bons momentos no trabalho, era sempre falando de “antigamente”. Da gestão com a qual ele se dava bem as pessoas já se aposentaram; a atual gestão ele não gosta, ele não considera os professores atuais no mesmo nível dos professores de antigamente, de modo que, para ele, a educação vai decair com esses novos profissionais. Diz que os alunos atualmente mudaram muito, que está mais difícil dar aula hoje em dia. Acha que a gestão do estado só piora a cada ano, que nenhuma mudança nova é positiva. E o que mais ilustra esse tom saudoso é quando é questionado sobre suas realizações e ele fala apenas sobre seus ex-alunos.

J. verbaliza que seu trabalho atualmente tem mais ônus do que bônus e isso diz muito, pois, de fato, em toda a entrevista foram ressaltados os pontos negativos do seu trabalho.

O ponto mais fatigante parece ser a má relação que J. tem com a direção. Nos dois episódios que mencionou durante a entrevista ele se sentiu muito desrespeitado, desvalorizado, e, como ele mesmo define, assediado. A própria gestão provocar um mal-estar entre o professor com os alunos gera um clima de extrema desarmonia. Ele sente muita cobrança e pouco espaço de diálogo, o que deixa a organização do trabalho mais rígida e, portanto, mais fatigante. Tudo que envolve a direção J. parece evitar fazer; diz que não manda alunos para a direção pois prefere resolver com seu próprio método; não cobra mais melhorias na escola e nem na quadra que é seu principal posto de trabalho, pois isso implicaria em um pedido para a direção e não fica na sala dos professores para ouvir recados.

Ao que parece J., está agindo com uma estratégia defensiva de individualismo, na qual entra e sai do seu trabalho, sem se relacionar nem com a chefia e nem com seus colegas, procurando fazer o seu trabalho individualmente, sem muitas relações.

Entretanto, é notável a sua resistência em manter a autonomia sobre suas aulas, como quando fala sobre não fazer todos os conteúdos teóricos sugeridos pelo estado, indo praticamente todas as aulas para a quadra, que é o que J. acredita ser a função da educação física na escola, fazer com que os alunos liberem energia, para inclusive se manterem mais equilibrados nas aulas: *“a educação física é como uma válvula da panela de pressão”*. A mesma resistência aparece quando ele se mantém firme na decisão de não deixar os alunos entrarem na sua aula, mesmo com a diretora mandando. Sua autonomia, portanto, é o ponto equilibrante mais significativo do seu trabalho, que lhe permite fazer o que considera melhor, descarregando sua carga psíquica.



Na entrevista ficou evidente a presença de inteligências do trabalho, pois J. faz acordos com seus alunos para realizarem toda a teoria em uma aula só, burlando o sistema para fazer o que para ele é mais coerente, que é levar os alunos para quadra. Há também o fato de “assumir um personagem” durante suas aulas, criando uma metodologia própria para conter a indisciplina dos alunos, metodologia esta que parece funcionar, de modo que vê seus alunos reproduzindo ela pela vida.

## 2. Aspectos equilibrantes, aspectos fatigantes e estratégias defensivas identificados nas entrevistas

Professores	Aspectos Equilibrantes	Aspectos Fatigantes	Estratégias defensivas
A.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afeto, respeito, admiração e reconhecimento dos seus alunos</li> <li>• Identificação com a sua disciplina</li> <li>• Relação de confiança e parceria com a direção</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Horários flexíveis</li> <li>• Boa relação com os colegas</li> <li>• Sente-se valorizada e reconhecida pelo estado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de materiais para suas aulas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compra com seu próprio cartão de crédito os materiais que precisa</li> </ul>
B.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidade</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Identificação com a sua disciplina</li> <li>• Reconhecimento de alguns alunos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinteresse dos alunos pelas aulas</li> <li>• Indisciplina e desrespeito dos alunos</li> <li>• Falta de reconhecimento e valorização</li> <li>• Falta de recursos para dar aulas</li> <li>• Sobrecarga de trabalho</li> <li>• Falta de apoio da</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinvestimento parcial nos alunos, centralizando os problemas da escola no comportamento deles</li> </ul>

		direção e dos colegas • Desunião entre os colegas	
C.	• Autonomia para gerir seus horários e suas aulas • Possibilidade de expressar sua criatividade • Direção ser parceira e flexível • Respeito, amizade, admiração e reconhecimento dos seus alunos • Boa relação com os colegas	• Pouca identificação com a sua disciplina • Desinteresse e apatia dos alunos nas aulas • Falta de recursos para realizar aulas práticas • Gestão da vice-diretora	• Não foram identificadas estratégias defensivas
D.	• Identificação com sua disciplina • Autonomia • Possibilidade de expressar sua criatividade • Boa relação com os alunos • Aprendizado dos alunos	• Falta de reconhecimento, de apoio e de investimento do estado • Excesso de cobranças do estado • Excesso de demanda de trabalho • Baixa remuneração • Relação ruim com os colegas • Relação distante da direção	• Excesso de produção devido a uma supervalorização do trabalho
E.	• Identificação com sua disciplina • Autonomia • Possibilidade de expressar sua criatividade • Boa relação com os alunos, sente-se respeitada e querida por eles	• Extensa carga horária de trabalho • Indisciplina dos alunos • Cobranças da secretaria da educação • Gestão do estado	• Justifica os incômodos do seu trabalho a motivos maiores, que ela não tem como mudar

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Boa relação com os colegas</li> <li>• Boa relação com a direção</li> </ul>		
F.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação com a sua disciplina</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Trabalhar com o lúdico</li> <li>• Alguns alunos engajados e participativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instabilidade</li> <li>• Falta de direitos, principalmente não ter acesso ao plano de saúde</li> <li>• Desinteresse e indisciplina da maioria dos alunos</li> <li>• Falta de reconhecimento e valorização do estado</li> <li>• Falta de recursos para dar aulas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• não se vincula muitos com os alunos, com os colegas e com a direção</li> <li>• não briga com alunos que são mais “problemáticos” para evitar conflitos</li> </ul>
G.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação com a sua disciplina</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Boa relação com os alunos, sente-se querida por eles</li> <li>• Boa relação com os colegas</li> <li>• Mudança de gestão da escola</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ter sua aula observada e avaliada por um membro da coordenação</li> <li>• Desinteresse e violência dos alunos</li> <li>• Baixa remuneração</li> <li>• Falta de reconhecimento e valorização da maioria dos alunos, do estado e da gestão da escola</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem uma postura mais amena com os alunos, conversa individualmente com eles para evitar conflitos maiores</li> </ul>
H.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Boa relação com os alunos</li> <li>• Reconhecimento e valorização de alguns alunos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desinteresse e indisciplina dos alunos nas aulas</li> <li>• Falta de reconhecimento e valorização da maioria dos alunos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se coloca em uma posição passiva diante de todos os incômodos do trabalho naturalizando-os</li> <li>• Se molda as regras de trabalho sem questioná-las</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não aborda assuntos polêmicos com os alunos para evitar conflitos</li> <li>• Não entra em discussões com seus colegas</li> <li>• Não discorda e nem reclama das decisões da gestão das escolas</li> <li>• Não se vincula muito aos alunos</li> </ul>
I.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação com a sua disciplina</li> <li>• O carinho, amizade, respeito e admiração que tem dos alunos</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Relação de parceria e apoio que tem com a direção</li> <li>• Autonomia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovação automática</li> <li>• Falta de investimento do estado na educação</li> <li>• Falta de reconhecimento e valorização do estado</li> <li>• Baixa remuneração</li> <li>• Falta de recursos para dar aulas práticas</li> <li>• Desinteresse dos alunos nas aulas</li> <li>• Cobrança do estado pelo desempenho dos alunos</li> <li>• Extensa carga horária de trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excesso de produção devido a uma supervalorização do trabalho</li> </ul>
J.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação pela sua disciplina</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Possibilidade de expressar sua criatividade</li> <li>• Boa relação com os alunos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relação conflituosa com a direção</li> <li>• Cobranças por relatórios e diários de classe</li> <li>• Sugestão de aulas teóricas pelo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza seu trabalho de forma individualista, não se relaciona com a direção nem com os colegas, procurando fazer</li> </ul>

		estado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relação ruim com os colegas</li> <li>• Desinteresse e indisciplina dos alunos nas aulas</li> </ul>	seu trabalho sem relações
--	--	--	---------------------------

É interessante observar que por mais distintos que sejam os contextos dos professores entrevistados, vindos de diferentes escolas e de diferentes cidades, as respostas nas entrevistas foram muito semelhantes. A maioria absoluta dos professores respondeu que a maior dificuldade do seu trabalho, como professor do ensino médio estadual, é o desinteresse dos alunos nas aulas. É interessante que mesmo no caso das três professoras contratadas, que estão em condições de trabalho instáveis, trabalhando em mais de uma escola, sem uma série de direitos, a maior queixa no trabalho é a mesma da dos professores efetivos.

Esse dado ilustra a importância do reconhecimento e do sentido no trabalho, pois mesmo diante da extensa carga horária de trabalho, da baixa remuneração, do desgaste para se locomover entre as escolas, das cobranças do estado, da falta de recursos para realizar as aulas, o que mais marca os professores é o desinteresse dos alunos.

Ao que parece, o desinteresse é tão marcante para os professores, pois representa o desinteresse pelo aprendizado, um desinteresse pelo trabalho do docente, o que parece ser um aspecto fatigante significativo, pois se e os alunos rejeitam a aula, o trabalho do professor é rejeitado, muitas vezes a própria presença dos professores é rejeitada. Com isso, o esforço, tempo e dedicação para realizar o trabalho não são reconhecidos, e sem o reconhecimento, o destino do sofrimento no trabalho é o adoecedor.

Para além da falta de reconhecimento, sem a atenção e o interesse dos alunos no aprendizado, o trabalho do professor fica sem sentido, pois o produto final do trabalho docente é o aprendizado dos alunos, é esse o objetivo de toda aula, de todo planejamento, de todas as reuniões. Se não há aprendizado, o trabalho não tem um resultado, e sem ver um resultado, todo o trabalho passa a perder o sentido, e então o professor passa questionar sua identidade, sua utilidade, e seu valor, o que pode ser considerado como um aspecto fatigante em relação à carga psíquica do trabalho.

Além disso, no chamado “desinteresse dos alunos” está a indisciplina, que é um fator do real do trabalho, que impede a realização do trabalho prescrito. A demanda de tempo para conter a

indisciplina na sala de aula faz com que os professores, por vezes, não consigam realizar suas aulas. Logo, o trabalho prescrito, que é dar as aulas, não consegue ser realizado, e não conseguir realizar o trabalho é um ponto fatigante, pois é o sofrimento pelo não fazer, pela ausência de recursos para lidar com o real do trabalho. Esse sofrimento pelo não fazer também tem o destino de sofrimento adoeecedor.

Outro ponto que foi mencionado em praticamente todas as entrevistas é a falta de recursos para realizar as aulas, fato presente na realidade das escolas dos professores entrevistados, prejudicando o trabalho principalmente dos professores que precisam realizar aulas práticas, que são os de educação física, de biologia, de química, física e artes. Esse fato é muito significativo, pois com a falta de recursos as possibilidades de criatividade e autonomia dos professores, para realizarem suas aulas, são limitadas. Muitos professores citaram a falta de recursos como um dos principais fatores que colaboram para o desinteresse dos alunos, pois as aulas práticas são muito mais participativas do que as aulas teóricas.

Para superar essa barreira e trabalhar como desejam, praticamente todos os professores entrevistados disseram que compram os materiais que precisam com o próprio dinheiro. Esse dado é muito marcante, pois mostra o nível de comprometimento dos professores com o trabalho, pois mesmo diante de tantas situações adversas, ainda assim fazem o que podem para oferecer um trabalho com maior qualidade. Em alguns casos isso parece uma forma de estratégia defensiva, pois o sistema se mantém igual, já que o dinheiro não sai do estado, mas sem os materiais a impossibilidade de realizar as aulas se torna fatigante, e para se defender desse sofrimento é necessário comprar os materiais com o próprio dinheiro. Em outros casos parece uma inteligência do trabalho, pois é o modo de subverter o sistema, de diminuir a quantidade de aulas teóricas sugeridas pelo estado, acrescentando mais aulas práticas autonomamente, mesmo que utilizando os próprios recursos.

Da mesma forma que houve muita semelhança nas respostas em relação à maior dificuldade no trabalho, as respostas sobre a maior realização no trabalho também foram muito parecidas. Praticamente todos os professores disseram que se sentem realizados com o aprendizado dos alunos, quando sentem que são uma inspiração para eles, quando os veem progredindo. A maioria dos professores disseram que sentem que são parte fundamental da formação dos alunos. Quando vêem os alunos aprendendo e progredindo, sentem que todo esforço feito pelo trabalho tem um sentido, e isso proporciona um sentimento de utilidade que ajuda na construção da identidade.

Outro ponto comum das entrevistas é a identificação pela disciplina. A maioria dos professores sente muito prazer em estudar e ensinar o assunto que dá aula, o que se mostra como um fator muito importante, pois a identificação com a tarefa é fundamental para um trabalho equilibrante. Outro ponto mencionado por todos os professores é a presença da autonomia no trabalho; se descreveram com liberdade para preparar suas aulas, realizar projetos, propor atividades da forma que quiserem, sendo este um aspecto equilibrante, na medida em que proporciona maior liberdade sobre a organização do trabalho, expressão da criatividade, criação de inteligências do trabalho, o que possibilita transformar o sofrimento no trabalho em sofrimento criativo.

A gestão do estado na educação foi criticada pela maioria dos professores, sendo poucos os que consideram a gestão boa, ou não a mencionam como uma questão. A maioria se considera não reconhecido, desvalorizado, cobrado e explorado pelo estado, realizando demandas que não deveriam ser dos professores e sim do estado, sendo este um dos principais aspectos fatigantes.

Foram notadas poucas diferenças da relação com o trabalho das professoras contratadas em comparação com a dos professores efetivos. Um ponto interessante presente em duas entrevistas das professoras contratadas foi o uso da estratégia defensiva de não se vincular muito com os alunos e com os colegas, esse não investimento afetivo talvez seja comum para as professoras contratadas, pensando na inconstância que é trabalhar por contrato, e as diversas mudanças de escola que fazem todos os anos. Entretanto, já em relação a todos os outros pontos de relação com o trabalho, as respostas dos dois grupos de professores foram muito semelhantes.

### 3. Análise dos resultados do Inventário de Trabalho e Risco de Adoecimento

Para uma avaliação geral da realidade vivida pela amostra, foi feita uma média com os resultados, classificando-os de acordo com os valores de referência de cada escala.

**Tabela 1.** Avaliação do contexto de trabalho na perspectiva dos professores

Dimensões	Mín.	Máx.	Média	Classificação	Detalhamento
Organização do Trabalho	2,3	4,5	3,35	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 1 Situação Crítica: N = 6 Situação Grave: N = 3
Condições de Trabalho	1,8	4,5	3,33	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 3 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 4
Relações Profissionais	1,2	4,2	2,48	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 5 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 2

Em relação à avaliação do contexto de trabalho, a média dos resultados dos professores apontaram para uma situação crítica em relação aos três aspectos - organização do trabalho, condições de trabalho e relações profissionais -, sendo as condições de trabalho o que mais teve respostas de situação grave, e relações profissionais o que mais teve respostas de situação satisfatória. Nesta avaliação se destacaram a professora D. que apresentou estar em situação grave para os três aspectos e a professora H. que apresentou estar em situação satisfatória para os três aspectos.

É interessante observar que as duas são professoras da mesma disciplina, de sociologia, mas têm relações opostas com o trabalho. D., na entrevista, se mostrou muito envolvida com seu trabalho; não deixou de ressaltar seu comprometimento ético-político enquanto professora; considera que seu trabalho é muito além de dar aula, que é responsabilidade do professor fomentar a constituição do pensamento crítico nos jovens; associa os grandes problemas da sua profissão à falta de investimento do estado; não concorda com a gestão do estado e nem muito com a gestão da própria escola; não acha que recebe reconhecimento sobre seu trabalho; tem uma forma muito crítica de enxergar sua profissão. Já H., durante a entrevista, mostrou estar constantemente numa postura defensiva, mantendo-se distante de tudo o que poderia desgastá-la; acha que seu trabalho se reduz a dar aulas; evita discutir assuntos polêmicos com seus alunos para não receber



reclamações; concorda com a forma de gestão das escolas que trabalha, e se conforma com a gestão do estado, pois mesmo que discorde de alguns pontos da gestão estadual, considera que todo lugar tem regras e é preciso se moldar às regras para não ter problemas.

Pela avaliação dos resultados do inventário, aparentemente as estratégias defensivas de H. estão funcionando para que ela avalie seu contexto de trabalho de um modo satisfatório e portanto esteja mais distante de um adoecimento, diferente de D. que se mostra em um estado próximo de um adoecimento já que todo seu contexto aparenta estar em situação grave.

**Tabela 2.** Avaliação do custo humano do trabalho na perspectiva dos professores

Dimensões	Mín.	Máx.	Média	Classificação	Detalhamento
Custo físico	2,2	4,3	3,24	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 1 Situação Crítica: N = 6 Situação Grave: N = 3
Custo Cognitivo	2,5	5,0	4,17	Situação Grave	Situação Satisfatória: N = 0 Situação Crítica: N = 2 Situação Grave: N = 8
Custo Afetivo	2,1	4,2	3,14	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 2 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 5

Em relação a avaliação de custo humano no trabalho, a média dos resultados dos professores apontou para uma situação crítica em relação ao custo físico e custo afetivo; já em relação ao custo cognitivo a média dos professores apontou para uma situação grave. Destacaram-se os resultados da professora D. e do professor I. por apontarem estar em situação grave nos três aspectos avaliados.

É importante considerar o recorte da profissão docente ao avaliar o resultado de custo cognitivo grave de praticamente todos os professores. Esse resultado não necessariamente é um indicador de adoecimento se avaliado isoladamente. O alto investimento cognitivo é intrínseco à profissão docente, e pode ser um fator equilibrante já que esses profissionais escolheram e têm uma identificação pela profissão que exige desafios intelectuais, uso da memória, criatividade etc. O que sinaliza um possível fator de adoecimento, no caso dos professores, é um alto custo cognitivo junto com falta de reconhecimento e valorização, pois aí todo o investimento colocado no trabalho não é reconhecido e portanto não pode ser ressignificado e transformado em sofrimento criativo. É interessante que, de todas as entrevistas, os professores D. e I foram os que mais se mostraram envolvidos, empolgados e com uma grande identificação pela disciplina

que dão aula. Ambos enxergam a docência como um trabalho de responsabilidade social ética marcante, mostram ter compromisso com os alunos e avaliam a gestão do estado como o ponto mais negativo do trabalho. D., durante a entrevista, disse que trabalha tanto em casa que considera que até supera o tempo que passa na escola, e I. considera que trabalha em média 80 horas por semana. Sendo assim, por supervalorizarem o trabalho, se sobrecarregam para dar conta de todas as demandas. A extensa carga horária de trabalho, somada ao investimento afetivo que têm pelos alunos e pelas aulas, sem sentir reconhecimento e a valorização do estado, os expõe a uma situação grave e portanto mais próximos de um adoecimento devido ao trabalho.

**Tabela 3.** Indicadores de prazer e sofrimento no trabalho segundo a avaliação dos professores

<b>Dimensões</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>Média</b>	<b>Classificação</b>	<b>Detalhamento</b>
<b><i>Prazer</i></b>					
Liberdade de expressão	2	6	4,33	Situação Satisfatória	Situação Satisfatória: N = 6 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 1
Realização Profissional	1,8	6	3,78	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 3 Situação Crítica: N = 6 Situação Grave: N = 1
<b><i>Sofrimento</i></b>					
Esgotamento	0,8	5,8	3,78	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 3 Situação Crítica: N = 1 Situação Grave: N = 6
Falta de reconhecimento	0	5,4	2,04	Situação Satisfatória	Situação Satisfatória: N = 5 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 2

Em relação à avaliação dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, a média dos resultados dos professores apontou para uma situação satisfatória em relação ao aspecto de liberdade de expressão, uma situação crítica em relação à realização profissional, uma situação crítica em relação ao esgotamento, e uma situação satisfatória em relação à falta de reconhecimento. Destacaram-se as professoras A. e E. por apontarem estar em situação satisfatória nos quatro aspectos avaliados, e o professor J. por apontar estar em situação grave nos quatro aspectos avaliados. O fato da média dos resultados haver apontado situação satisfatória para liberdade de expressão e para falta de reconhecimento é muito positivo, pois mostra que dois fatores fundamentais para o prazer no trabalho estão presentes para a maioria dos professores. Tanto a liberdade como o reconhecimento dão sentido ao trabalho, pois são motivadores,

permitem a criação e a transformação do sofrimento em sofrimento criativo. O fato das médias não terem apontado para situação grave em nenhum aspecto, também é muito positivo, pois sugere que a organização do trabalho não está tão fatigante.

É interessante observar que a professora A. e o professor J. têm algumas similaridades e estão em posições opostas em relação ao trabalho. Ambos são professores de educação física, têm 52 anos e 30 anos de carreira. Entretanto, de todos os entrevistados, A. foi a professora que se mostrou mais realizada, todos os aspectos do seu trabalho ela considera muito positivos, e J. foi o professor que se mostrou estar mais insatisfeito com todos os aspectos do seu trabalho.

Um dos pontos mais divergentes na entrevista deles é a relação que têm com as chefias das escolas que trabalham e com os alunos. A. tem uma relação de muita parceria, confiança e respeito com os gestores da sua escola; já J. sente-se desrespeitado, cobrado e prejudicado pelos gestores. Ter uma relação boa com a chefia parece favorecer maior autonomia, liberdade de expressão, criação e reconhecimento, pontos fundamentais para a carga psíquica se manter equilibrada, pois a partir desses fatores é possível transformar o sofrimento no trabalho em sofrimento criativo, pontos esses que não estão presentes no trabalho de J. e estão presentes no trabalho de A. Durante as entrevistas ficou claro que A. utiliza sua relação positiva com a direção para organizar seus horários de uma forma favorável, para realizar projetos na escola, para comprar os materiais que precisa para realizar suas aulas, sendo portanto uma relação que favorece sua autonomia e contribui para uma relação de maior liberdade sobre a organização do trabalho. Já o caso de J. é oposto, relata que a direção da sua escola quer diminuir sua autonomia, indo contra suas decisões, retirando sua autoridade diante dos alunos, impondo aulas teóricas, e, portanto, tornando sua organização do trabalho mais rígida.

Além deste ponto, a relação que ambos têm com os alunos é muito diferente. A. sente-se reconhecida, valorizada, útil e amada pelos seus alunos, e essa relação harmoniosa é o ponto mais central do seu trabalho. Já o professor J. diz que os alunos vêm mudando muito ao longo dos anos e que está cada vez mais difícil dar aula, porque há muito desinteresse e desrespeito, não se sentindo reconhecido e valorizado. O reconhecimento, a valorização e o aprendizado dos alunos é o que dá sentido para o trabalho do professor, o aprendizado deles é o resultado de todo esforço, engajamento e dedicação dos professores para o trabalho. Esses pontos não estão muito presentes no trabalho de J., o que o expõe a uma sobrecarga psíquica que pode levá-lo ao adoecimento. E estão presentes no trabalho de A. pois, como disse na entrevista, se considera parte fundamental

da formação dos alunos, o que lhe proporciona um alto sentimento de utilidade. Sendo assim, o seu trabalho proporciona uma descarga psíquica, sendo uma fonte de realização.

**Tabela 4.** Danos relacionados ao trabalho na perspectiva dos professores

<b>Dimensões</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>Média</b>	<b>Classificação</b>	<b>Detalhamento</b>
Danos físicos	0,25	4,91	2,63	Situação Crítica	Situação Suportável: N = 3 Situação Crítica: N = 3 Situação Grave: N = 3 Doença Ocupacional: N = 1
Danos Sociais	0	4,28	1,81	Situação Suportável	Situação Satisfatória: N = 6 Situação Crítica: N = 2 Situação Grave: N = 1 Doença Ocupacional: N = 1
Danos Psicológicos	0	4,77	2,15	Situação Crítica	Situação Satisfatória: N = 5 Situação Crítica: N = 2 Situação Grave: N = 1 Doença Ocupacional: N = 2

Em relação à avaliação dos danos relacionados ao trabalho, a média dos resultados dos professores apontou para uma situação crítica em relação aos aspectos de danos físicos e danos psicológicos; já em relação aos danos sociais, a média dos resultados apontou para uma situação suportável. Destacaram-se a professora G., cujo resultado em relação ao aspecto de danos sociais apontou para uma presença de doença ocupacional; A professora D., cujo resultado em relação ao aspecto de danos psicológicos apontou para uma presença de doença ocupacional; e o professor I., cujos resultados em relação aos aspectos de danos físicos e danos psicológicos apontaram para presença de doenças ocupacionais. No outro extremo, as professoras A. e H. apresentaram uma situação suportável nos três aspectos avaliados.

Os danos psicológicos, com a presença de possíveis doenças ocupacionais de D. e de I. são resultados muito significativos, e esperados diante das últimas análises. De acordo com as suas entrevistas, como já foi dito, ambos os professores demonstraram ter um alto comprometimento e envolvimento com o trabalho; são muito engajados; amam ensinar; utilizam muito tempo da semana para fazer tarefas da escola; discordam da aprovação automática; não se sentem reconhecidos e valorizados pelo estado; associam a falta de interesse dos alunos a falta de investimento do estado, e à forma como está organizada a educação. Esses fatores indicam que ambos discordam de alguns pontos que são regras rígidas da organização do trabalho, em relação

à qual não há muitas formas de negociação, que é o caso da aprovação automática e do modo como está organizada a educação estadual. Essa sensação de impossibilidade de transformação diante da organização do trabalho é um ponto fatigante que sobrecarrega a carga psíquica e leva ao sofrimento adoecedor. Como são profissionais que valorizam muito a importância da educação e das suas aulas, tentam dar conta de todas as demandas que lhe são impostas; entretanto, são demandas que não cabem aos professores resolver sozinhos, como é o caso do desinteresse dos alunos e da falta de recursos das escolas. Não conseguindo resolvê-las, tenderão a sentir frustração e fadiga.

A falta de reconhecimento em profissionais que se esforçam muito pela organização do trabalho também sobrecarrega a carga psíquica, pois sem o reconhecimento, todo esforço para realizar o trabalho perde o sentido e o sofrimento se torna adoecedor. Logo, D. e I. estão submetidos a situações fatigantes e adoecedoras e esse resultado só confirma que de fato estão vulneráveis à presença de doenças psicológicas devido ao trabalho.

É possível relacionar o resultado de danos físicos com presença de doenças ocupacionais do professor I., com o seu desgaste psíquico, pois estar submetido a uma sobrecarga psíquica por muito tempo pode resultar em sintomas somáticos. Além desse ponto, também é possível relacionar seus sintomas físicos com o fato dele trabalhar em três escolas, nos três períodos do dia, o que é muito desgastante fisicamente.

Já o resultado de G., apontando danos sociais com a presença de doenças ocupacionais, foi um tanto surpreendente. Durante sua entrevista, mostrou ter uma relação satisfatória com seu trabalho, disse que sempre conversa com os professores na sala dos professores, que eles se dão muito bem, que tem uma boa relação com os alunos, lidando atualmente melhor com eles. Afirmou que, em comparação ao ano passado, está trabalhando menos, e que esse ano está mais satisfeita com a nova gestão da escola. O único ponto na entrevista que poderia sinalizar algum possível dano social decorrente do trabalho, seria o fato de que G. é bastante comprometida com suas aulas, e faz questão de trabalhar em casa todos os dias para prepará-las, o que pode consumir seu tempo e prejudicar suas relações. Entretanto, é importante enfatizar os limites da entrevista, que não focou nas relações sociais fora do trabalho e portanto dispõe de poucos elementos para essa discussão.

Os resultados satisfatórios de A. e H. estão de acordo com o que foi percebido em suas entrevistas. Entretanto, é interessante observar que, mesmo com o mesmo resultado, há grandes diferença das relações que ambas tem com o trabalho. Para A., o trabalho não oferece danos, pois

é uma fonte de realização e, portanto, de descarga psíquica. Para H., o trabalho não oferece danos, pois há a presença de estratégias defensivas muito bem constituídas que a mantêm distante de fatores fatigantes e adoecedores.

## **VII. Discussão**

Os professores entrevistados apresentaram estar, em sua maioria insatisfeitos, com o desinteresse e indisciplina dos alunos, com a falta de apoio e investimento do estado, alguns com a falta de apoio da direção e dos colegas de trabalho. O trabalho real do professor é muito maior do que o trabalho prescrito, como ficou evidente em algumas entrevistas, pois a escola recebe algumas demandas sociais que são papéis de outros equipamentos do estado. Os estudos de Silva et al (2017), dizem que a educação está cada vez mais individualizada colocando a responsabilidade do sucesso e do fracasso escolar apenas no professor, ao invés de ser tratada como uma questão social de alta complexidade. Esta afirmação dialoga com os resultados desta pesquisa, já que muitos professores entrevistados disseram que sentem falta de apoio e culpabilização pelos problemas da escola. Em algumas entrevistas foi inclusive mencionado que há uma avaliação do estado para medir o desempenho dos alunos, e caso os resultados sejam insatisfatórios os professores é que são cobrados pelo fracasso na aprendizagem, ficando explícito que é responsabilidade individual do professor criar estratégias para lidar com o universo de problemas que permeiam o ensino-aprendizagem e a instituição escolar.

Sendo assim, a organização do trabalho dos professores do ensino médio estadual parece envolver uma dimensão impossível de dar conta, por atribuir ao professor parte da tarefa que corresponderia a outras ações do estado. Esta atribuição onerosa ao professor parece ser um aspecto fatigante para a carga psíquica, seja pela sobrecarga, seja pela desproporção entre o problema e os recursos isolados do professor

Como apontou Oliveira et al. (2002), esse é um processo perverso, pois para conseguirem dar conta de todas as demandas que se encontram na organização do trabalho, no trabalho real, sem meios e nem condições para as resolverem sozinhos, os professores se auto intensificam. Quando conseguem realizar a maioria das demandas e ver resultados no trabalho, se sentem realizados, mas a maioria dos professores dizem que mesmo fazendo um excelente trabalho continuam sem o reconhecimento e valorização do estado. Como muitas das demandas

apresentadas ao professor não podem ser resolvidas por ele, na maioria das vezes ele não consegue dar conta de realizar todo o trabalho, e com isso sofre, pois sente-se frustrado, fatigado, questiona sua qualificação e ainda é cobrado pelo estado.

Na contramão da falta de apoio do estado, os professores que disseram ter uma boa relação com a direção das escolas têm uma relação melhor com o trabalho. Assim como na pesquisa de Gomes e Brito (2006), na qual foi observado que, quando a gestão da escola é mais parceira e mais flexível, os professores se organizam por meio de acordos informais, realizam mudanças de horários, tendo mais liberdade em relação à organização do trabalho. Ter uma boa relação com a chefia parece ser, portanto, um ponto crucial para o trabalho dos professores, pois a organização do trabalho se torna mais livre. Inversamente, quanto mais rígida é a gestão, mais conflitos e pontos fatigantes surgem no trabalho.

Como foi apontado no estudo de Araújo e Sousa (2013), há uma precariedade de recursos nas escolas públicas, restando apenas a voz, o giz e a lousa para prender a atenção dos alunos que já se mostram desinteressados nas aulas. O aspecto da falta de recursos esteve presente em todas as entrevistas. É interessante e angustiante que um estudo feito há seis anos tenha o mesmo resultado dos dias atuais. Estas autoras na sua pesquisa já mencionavam a falta de interesse dos alunos relacionado à falta de recursos, o que pode ter se tornado ainda mais grave, pensando que nos últimos seis anos a tecnologia e o acesso a informação cresceu ainda mais, e as escolas continuaram com os mesmos recursos.

Diversos professores disseram nas entrevistas que os alunos mudaram muito nos últimos anos, e que estão cada vez mais desinteressados. Parte desta mudança poderia ser relacionada ao fato desta geração já ter nascido e crescido com acesso rápido à informação e com outra relação com o tempo, e ao frequentar uma escola que por vezes não apresenta recursos que acompanha as mudanças e os ritmos sociais, gere desinteresse.

Assim como apontaram Araújo e Souza (2013) em sua pesquisa, ainda há uma desvalorização da figura do professor e cada vez maiores exigências de aperfeiçoamentos e atualizações, sendo que, para dar conta dessas exigências, os professores precisam utilizar seus próprios recursos financeiros e seu tempo livre, o que sem o devido reconhecimento proporciona desgaste físico e psíquico, que resultam em maiores afastamentos e até abandono da profissão.

## VIII- Considerações finais

Os resultados obtidos no presente estudo identificaram os seguintes aspectos equilibrantes presentes na organização do trabalho dos professores do ensino médio da rede pública estadual de São Paulo: o aprendizado dos alunos; o afeto, respeito e admiração dos alunos; a autonomia para elaborar e gerir as aulas; a possibilidade de expressar criatividade; a boa relação com a gestão da escola; a boa relação com os colegas, a flexibilidade para negociar acordos e a estabilidade. Esses aspectos parecem proporcionar sentido ao trabalho, sentimento de utilidade, de valorização, de reconhecimento, de liberdade sobre a organização do trabalho, que são aspectos que permitem transformar o sofrimento no trabalho em sofrimento criativo, o que gera uma descarga psíquica.

Já os aspectos fatigantes identificados foram: o desinteresse e indisciplina dos alunos; violência verbal; desvalorização e falta de reconhecimento do estado; falta de recursos para realizar as aulas; extensa carga horária de trabalho; excesso de cobranças do estado; relação conflituosa com a direção; observação e avaliação da aula pela coordenação; baixa remuneração; falta de união entre os colegas; instabilidade advinda dos contratos de trabalho; falta de direitos e benefícios. Esses aspectos parecem gerar frustração, colocar em questão a identidade do professor, o sentido no trabalho, demonstrando a existência de uma organização do trabalho mais rígida, sem possibilidades de negociação, dificultando a criação de inteligências no trabalho. Portanto, são aspectos que sobrecarregam a carga psíquica, fazem o destino do sofrimento no trabalho ser adoecedor.

As estratégias defensivas identificadas foram: excesso de produção, trabalhar muito por supervalorizar a importância do trabalho, para manter o sentimento de utilidade; não se vincular muito aos alunos, não se vincular muito aos colegas; centralizar todos os problemas da escola nos alunos; individualismo, realizar o trabalho sem relações profissionais; conversar individualmente com os alunos; justificar e não questionar as regras da organização do trabalho; comprar os recursos da escola com o próprio dinheiro. Essas estratégias foram todas criadas para a manutenção da organização do trabalho e evitação de conflitos.

A partir destes resultados foi possível confirmar a hipótese desta pesquisa de que alguns dos aspectos fatigantes na organização do trabalho dos professores de ensino médio estadual seriam a desvalorização, os salários baixos; a extensa carga horária de trabalho; a violência verbal; a indisciplina dos alunos; a falta de infraestrutura no ambiente de trabalho. Entretanto não foram mencionadas como dificuldades no trabalho as turmas superlotadas, e não foi falado



explicitamente sobre a impotência diante de vulnerabilidades sociais, ainda que muitas demandas da escola com que o professor lida pareçam estar relacionadas a essa questão.

De acordo com os resultados não se pôde confirmar ou refutar a hipótese de que seriam mencionados mais aspectos fatigantes do que aspectos equilibrantes na organização do trabalho dos professores, na medida em que a nomeação destes aspectos dependeu da forma como os trechos das entrevistas foram nomeados e agrupados nestes aspectos.

A hipótese de que o aspecto equilibrante da organização do trabalho mais mencionado pelos professores seria a estabilidade não se confirmou, sendo que o aspecto destacado como aquele que mais proporciona realização e sentido no trabalho no trabalho foi o aprendizado dos alunos. A estabilidade como uma das melhores coisas do trabalho foi mencionada em apenas uma entrevista. Já a hipótese de que seria mencionado como aspecto equilibrante o sentimento de utilidade e de contribuição social se confirmou. Em muitas entrevistas os professores disseram que se sentem parte fundamental da formação dos alunos, que sabem que colaboram para a formação do caráter deles, que veem muita importância em ser professor, e sentem que as conquistas dos alunos teve uma ajuda deles, enxergando a importância da educação na sociedade e do valor de ser professor.

A hipótese de que umas das estratégias defensivas utilizadas pelos professores seria a de distanciamento em relação aos alunos, e culpabilização exclusiva dos alunos pelos problemas da escola se confirmou em algumas entrevistas. Entretanto, a estratégia de “robotizar” as aulas não se confirmou; pelo contrário, todos os professores entrevistados disseram preparar suas aulas todas as semanas, e buscarem trazer recursos novos para atrair a atenção e o interesse dos alunos.

Como foi observado nas entrevistas, os professores de diferentes cidades, em diferentes escolas, sentem dificuldades muito próximas no trabalho. Grande parte das dificuldades enfrentadas se mostram presentes no contexto de trabalho dos professores há anos.

É muito significativo o fato dos professores mais engajados e comprometidos com a educação e com seu trabalho apresentarem danos psicológicos com presença de doença ocupacional. Esse dado mostra que aqueles que realizam a maior parte das demandas do trabalho real, que se importam muito com o aprendizado, aqueles que acreditam que a educação é a transformação social, e fazem de tudo para oferecerem uma educação de qualidade, precisam, por vezes, abrir mão da própria saúde. Parece difícil que o professor consiga realizar as demandas que se encontram no trabalho real sem adoecer, na medida em que ultrapassam quaisquer estratégias de trabalho individual, sendo demandas da dimensão do estado e da sociedade inteira.

Com isso conclui-se que a organização do trabalho dos professores do serviço público apresenta diversos aspectos fatigantes que apontam para a necessidade de criação de políticas públicas, investimento na educação e valorização social dos professores. Sem essas mudanças a tendência é que os professores continuem com uma sobrecarga psíquica, que favorece os adoecimentos.

Já os aspectos equilibrantes que produzem saúde no trabalho e precisam continuar presentes na organização do trabalho dos professores estaduais, são: a autonomia para criar as aulas, a possibilidade de expressar a própria criatividade, o apoio das gestões escolares, e a estabilidade. Sendo o aprendizado e progresso dos alunos o aspecto que mais proporciona realização no trabalho para os professores, percebe-se que o que mais proporciona saúde no trabalho e que deve ser sempre assegurado é o mais básico: conseguir criar condições de aprendizado e ser valorizado por isso.

## VII. Referências

ALVES, T ; PINTO, J. M. R. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: Um Aporte. **Cadernos de pesquisa** v.41 n.143 maio/ago- 2011.

ARAÚJO, L.M.B.F.; SOUSA, R.R. O adoecimento psíquico de professores da rede pública estadual: perspectiva dos docentes. **XXXVIII Encontro da Anpad**, Rio de Janeiro, 2013.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & Sociedade**, vol. 19, núm. 1, 2007, pp. 103-111.

COSTA, Gilvan Luiz Machado. O ensino médio no Brasil: desafios à matrícula e ao trabalho docente. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, Brasília , v. 94, n. 236, p. 185-210, Apr. 2013 .

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho; Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampliada. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho/ Christophe Dejours; tradução Ana Carla Fonseca Reis; revisão técnica Maria Irene Stocco Betiol e Maria José Tonelli- São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1998. 180p.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho / Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação Maria Irene Stocco Betiol; | tradutores Maria Irene Betiol... et al. | -1. Ed - 10. reimpr. - São Paulo : Atlas, 2002.

DIEHL, Liciane; MARIN, Angela Helena. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina , v. 7, n. 2, p. 64-85, dez. 2016 .

Disponível

em

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200005&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 13 nov. 2019.

GOUVÊA, L. A. V. N. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical . **Saúde Debate** | rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-219, OUT-DEZ 2016.

GOMES, L; BRITO, J. Desafios e possibilidades ao trabalho docente e à sua relação com a saúde. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Uerj, Rj, Ano 6, N.1, 2006.

HOFFMANN, Celina; TRAVERSO, Luciana Davi; ZANINI, Roselaine Ruviaro. Contexto de trabalho das pessoas com deficiência no serviço público federal: contribuições do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. **Gest. Prod.**, São Carlos , v. 21, n. 4, p. 707-718, dez. 2014 .

LAPO, Flavinês Rebolo; BUENO, Belmira Oliveira. O Abandono do Magistério: Vínculos e Rupturas com Trabalho Docente. **Psicol. USP**, São Paulo , v. 13, n. 2, p. 243-276, 2002 .

LOURO, GL. Mulheres na sala de aula. In: Priore MD, organizadora. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto/Unesp, 1997.

MINAYO, M. C. S. A Violência Social sob a Perspectiva da Saúde Pública. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 10 (supplement 1): 07-18, 1994.

OLIVEIRA, D. A., GONÇALVES, G. B. B., MELO, S. D. G., FARDIN, V., & MILL, D. Transformações na organização do processo de trabalho docente e suas consequências para os professores. **Trabalho & Educação**, 11, 51-65. 2002.

PEREIRA, S. **Por que os professores permanecem na profissão?** Trajetória de docentes do Ensino Fundamental da rede municipal de São Paulo. Tese (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo. São Paulo. s.n.. p 170. 2017.

RISTUM, Marilena; BASTOS, Ana Cecília de Sousa. Violência urbana: uma análise dos conceitos de professores do ensino fundamental. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro , v. 9, n. 1, p. 225-239, 2004 .

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SILVA, Jefferson Peixoto. **Quando o trabalho invade a vida**: um estudo sobre a relação trabalho vida pessoal cotidiana e saúde dos professores do ensino regular integral de São Paulo. Tese (Doutorado em Ciências)- Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo. São Paulo. p. 522. 2018.

SILVA, J. R. P - **Saúde e Risco de Adoecimento no Trabalho**: Uma pesquisa com professores de uma escola particular do ensino infantil ao ensino médio. Trabalho de Conclusão de Curso- Curso de Psicologia- Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2013.

SILVA, Valéria Aparecida da; COIMBRA, Ana Késia Santos; YOKOMISO, Celso Takashi. Saúde dos professores do ensino fundamental da rede pública e a construção dos espaços psíquicos compartilhados. **Vínculo**, São Paulo , v. 14, n. 2, p. 58-69, 2017.

VINUTO, J . A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014.

## **APÊNDICE A**

### **Roteiro De Entrevista**

1. Qual a sua idade?
2. Há quanto tempo você trabalha dando aula no ensino médio do serviço público estadual?
3. Em quantas escolas você trabalha?
4. Para quantas turmas você dá aula?
5. Quantos alunos em média você tem por turma?
6. O que você aprecia em ser professor(a) do serviço público estadual?
7. Quais as principais dificuldades de ser professor(a) do serviço público estadual?
8. Você considera que a mudança de governo estadual interfere na dinâmica do seu trabalho?
9. Tem algum aspecto do seu trabalho que lhe faça se sentir realizado(a)?
10. Você sente autonomia para realizar o seu trabalho?
11. Como você lida com as suas responsabilidades como professor(a) de ensino médio do serviço público estadual?
12. O seu trabalho se limita às horas que você passa na escola ou você trabalha em casa?
13. Quantas horas você avalia que trabalha por semana?
14. Você acha que durante os anos a forma como você enxerga o seu trabalho mudou? Por que?
15. Como costuma ser sua relação com os alunos?
16. Como é sua relação com os colegas de trabalho?
17. Como é a sua relação com os superiores hierárquicos no seu trabalho?

## **APÊNDICE B**

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Organização do trabalho e carga psíquica em professores do ensino médio no serviço público.

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “Organização do trabalho e carga psíquica em professores do ensino médio no serviço público”, cujo objetivo é investigar quais são os aspectos equilibrantes do trabalho, o que nele proporciona prazer e realização, e os aspectos fatigantes, o que no trabalho proporciona sofrimento e adoecimento, além de investigar estratégias defensivas, que são estratégias utilizadas pelo trabalhador para se proteger do sofrimento adoecedor. Todos esses aspectos estariam presentes na organização do trabalho de professores do ensino médio que atuam no serviço público estadual. Tal objetivo se justifica pelo fato da centralidade do trabalho na vida das pessoas na sociedade contemporânea, e o grande impacto que tem na saúde dos trabalhadores, gerando uma relação que pode ser de satisfação e/ou de sofrimento. Entre tantas categorias profissionais, uma das que mais chamam a atenção no Brasil é o trabalho docente na educação básica. O perfil de adoecimento dos professores brasileiros, entre outros trabalhadores da educação, é caracterizado por problemas de saúde mental.

O participante da pesquisa será entrevistado, e após a entrevista responderá ao Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que consiste em um instrumento que avalia quatro dimensões da inter-relação trabalho e riscos de adoecimento, por meio de quatro escalas que analisam o contexto de trabalho, o custo humano no trabalho, os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e os danos relacionados ao trabalho. A entrevista e a aplicação do inventário têm duração prevista de 1h e 30 minutos.

A pesquisa envolve riscos mínimos ao participante, como desconforto ao responder a alguma pergunta, sendo que neste caso, poderá não o fazer. Não se prevê benefícios diretos, a não ser o reconhecimento que poderá receber pela escuta qualificada da entrevistadora de eventuais situações de sofrimento em seu trabalho.

Se ocorrer qualquer problema ou dano pessoal durante ou após os procedimentos aos quais o(a) Sr(a). será submetido(a), lhe será garantido o direito à indenização determinada por lei, se o dano for decorrente da pesquisa.

Todas as informações obtidas a seu respeito neste estudo, serão analisadas em conjunto com as de outros voluntários, não sendo divulgada a sua identificação ou a de outros entrevistados em nenhum momento.

Você tem toda a liberdade de retirar o seu consentimento e deixar de participar do estudo a qualquer momento sem penalização alguma.

Você tem a garantia de que todos os dados obtidos a seu respeito só serão utilizados neste estudo.

Você não receberá nenhuma compensação financeira relacionada à sua participação neste estudo. Da mesma forma, você não terá nenhuma despesa pessoal em qualquer fase do estudo.

Durante o período de sua participação, se houver qualquer despesa adicional de sua parte, você será reembolsado.

A qualquer momento, se for do seu interesse, você poderá ter acesso sobre os principais resultados e conclusões obtidas no estudo.

Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. A principal investigadora é o Prof. Dr. Sidnei José Casetto, que pode ser encontrada no endereço: R. Silva Jardim, 136 - Vila Matias, Santos - SP, 11015-020, telefone (13) 3878-3869. A entrevista e a aplicação do inventário serão conduzidos pela estudante de Psicologia Bruna Caroline Guimarães Vieira. Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa da Unifesp – Rua Botucatu, 740, 5º andar – Sala 557 – Vila Clementino, São Paulo/SP - CEP: 04023-900. Horário de atendimento telefônico e presencial: Segundas, Terças, Quintas e Sextas, das 9 às 12hs. E-mail: cep@unifesp.br. Telefones: (11)-5571-1062; (11)-5539-7162).**

Esse termo foi elaborado em duas vias devidamente assinadas, sendo que uma ficará com você e a outra conosco.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo "Organização do trabalho e carga psíquica em professores do ensino médio no serviço público". Eu discuti com a pesquisadora Bruna Caroline Guimarães Vieira sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades.

data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nome do participante da pesquisa

\_\_\_\_\_  
assinatura

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimentos Livre e Esclarecido deste voluntário (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Nome do pesquisador principal

\_\_\_\_\_  
assinatura



## ANEXO A

### INVENTÁRIO DE TRABALHO E RISCOS DE ADOECIMENTO - ITRA

Este inventário é composto de **quatro instrumentos** e tem por **objetivo** coletar informações sobre **como você percebe** o seu trabalho atual.

**IMPORTANTE:** As **informações prestadas** por você são **sigilosas** e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas. Fique a vontade, ao responder os instrumentos não é necessário se identificar.

Leia os itens e responda-os de acordo com sua opinião. Siga as instruções fornecidas.

#### Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT

Marque o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu *contexto de trabalho*.

1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	ÀS VEZES	FREQUENTEM ENTE	SEMPRE

1. O ritmo de trabalho é acelerado	1	2	3	4	5
2. As tarefas são cumpridas sob pressão de prazos	1	2	3	4	5
3. A cobrança por resultados é presente	1	2	3	4	5
4. As normas para execução das tarefas são rígidas	1	2	3	4	5
5. Existe fiscalização do desempenho	1	2	3	4	5
6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	1	2	3	4	5
7. Os resultados esperados estão fora da realidade	1	2	3	4	5
8. Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	1	2	3	4	5
9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	1	2	3	4	5
10. As tarefas são repetitivas	1	2	3	4	5
11. As tarefas executadas sofrem descontinuidade	1	2	3	4	5
12. As condições de trabalho são precárias	1	2	3	4	5
13. O ambiente físico é desconfortável	1	2	3	4	5
14. Existe muito barulho no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
15. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
16. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1	2	3	4	5
17. O posto/estação de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1	2	3	4	5
18. Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	1	2	3	4	5
19. O espaço físico destinado para realizar o trabalho é inadequado	1	2	3	4	5
20. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	1	2	3	4	5
21. O material de consumo é insuficiente	1	2	3	4	5
22. As tarefas não estão claramente definidas	1	2	3	4	5
23. A autonomia é inexistente	1	2	3	4	5
24. A distribuição das tarefas é injusta	1	2	3	4	5
25. Os funcionários são excluídos das decisões	1	2	3	4	5
26. Existem dificuldades na comunicação chefia e subordinados	1	2	3	4	5
27. Existem disputas profissionais no local de trabalho	1	2	3	4	5
28. Falta integração no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
29. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
30. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	1	2	3	4	5
31. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	1	2	3	4	5

32. Existe individualismo no local de trabalho	1	2	3	4	5
33. Existem conflitos no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5

### Escala de Custo Humano do Trabalho – ECHT

Nesta Escala você vai avaliar itens que podem aparecer como *exigências decorrentes do seu contexto de trabalho*. Marque o número que melhor corresponde à intensidade com o qual você percebe o grau dessas exigências.

1	2	3	4	5
NADA EXIGIDO	POUCO EXIGIDO	MAIS OU MENOS EXIGIDO	BASTANTE EXIGIDO	TOTALMENTE EXIGIDO

1. Usar a força física	1	2	3	4	5
2. Usar os braços de forma contínua	1	2	3	4	5
3. Ficar em posição curvada	1	2	3	4	5
4. Caminhar	1	2	3	4	5
5. Ser obrigado a ficar em pé	1	2	3	4	5
6. Ter que manusear objetos pesados	1	2	3	4	5
7. Fazer esforço físico	1	2	3	4	5
8. Usar as pernas de forma contínua	1	2	3	4	5
9. Usar as mãos de forma repetida	1	2	3	4	5
10. Subir e descer escadas	1	2	3	4	5
11. Desenvolver macetes	1	2	3	4	5
12. Ter que resolver problemas	1	2	3	4	5
13. Ser obrigado a lidar com imprevistos	1	2	3	4	5
14. Fazer previsão de acontecimentos	1	2	3	4	5
15. Usar a visão de forma contínua	1	2	3	4	5
16. Usar a memória	1	2	3	4	5
17. Ter desafios intelectuais	1	2	3	4	5
18. Fazer esforço mental	1	2	3	4	5
19. Ter concentração mental	1	2	3	4	5
20. Usar a criatividade	1	2	3	4	5
21. Ter controle das emoções	1	2	3	4	5
22. Ter que lidar com ordens contraditórias	1	2	3	4	5
23. Ter custo emocional	1	2	3	4	5
24. Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	1	2	3	4	5
25. Disfarçar os sentimentos	1	2	3	4	5
26. Ser obrigado a elogiar as pessoas	1	2	3	4	5
27. Ser obrigado a ter bom humor	1	2	3	4	5
28. Ser obrigado a cuidar da aparência física	1	2	3	4	5
29. Ser bonzinho com os outros	1	2	3	4	5
30. Transgredir valores éticos	1	2	3	4	5
31. Ser submetido a constrangimentos	1	2	3	4	5

32. Ser obrigado a sorrir	1	2	3	4	5
---------------------------	---	---	---	---	---

### Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho - EIPST

Avalie seu trabalho nos **últimos seis meses**, marque o número de vezes em que ocorreram *experiências positivas e negativas*.

	0 Nenhuma vez	1 Uma vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes	5 Cinco vezes	6 Seis vezes ou mais
1. Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	0	1	2	3	4	5	6
2. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	0	1	2	3	4	5	6
3. Solidariedade entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
4. Confiança entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
5. Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	0	1	2	3	4	5	6
6. Liberdade para usar a minha criatividade	0	1	2	3	4	5	6
7. Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	0	1	2	3	4	5	6
8. Cooperação entre os colegas	0	1	2	3	4	5	6
9. Satisfação	0	1	2	3	4	5	6
10. Motivação	0	1	2	3	4	5	6
11. Orgulho pelo o que faço	0	1	2	3	4	5	6
12. Bem-estar	0	1	2	3	4	5	6
13. Realização profissional	0	1	2	3	4	5	6
14. Valorização	0	1	2	3	4	5	6
15. Reconhecimento	0	1	2	3	4	5	6
16. Identificação com as minhas tarefas	0	1	2	3	4	5	6
17. Gratificação pessoal com as minhas atividades	0	1	2	3	4	5	6
18. Esgotamento emocional	0	1	2	3	4	5	6
19. Estresse	0	1	2	3	4	5	6
20. Insatisfação	0	1	2	3	4	5	6
21. Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
22. Frustração	0	1	2	3	4	5	6
23. Insegurança	0	1	2	3	4	5	6
24. Medo	0	1	2	3	4	5	6
25. Falta de reconhecimento do meu esforço	0	1	2	3	4	5	6
26. Falta de reconhecimento de meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
27. Desvalorização	0	1	2	3	4	5	6
28. Indignação	0	1	2	3	4	5	6
29. Inutilidade	0	1	2	3	4	5	6
30. Desqualificação	0	1	2	3	4	5	6
31. Injustiça	0	1	2	3	4	5	6
32. Discriminação	0	1	2	3	4	5	6

### Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho - EADRT

Nesta Escala, você vai assinalar os tipos de *problemas físicos, psicológicos e sociais* que você avalia como causados, essencialmente pelo trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

	0	1	2	3	4	5	6
	Nenhuma vez	Uma vez	Duas vezes	Três vezes	Quatro vezes	Cinco vezes	Seis vezes ou mais
1. Dores no corpo	0	1	2	3	4	5	6
2. Dores nos braços	0	1	2	3	4	5	6
3. Dor de cabeça	0	1	2	3	4	5	6
4. Distúrbios respiratórios	0	1	2	3	4	5	6
5. Distúrbios digestivos	0	1	2	3	4	5	6
6. Dores nas costas	0	1	2	3	4	5	6
7. Distúrbios auditivos	0	1	2	3	4	5	6
8. Alterações do apetite	0	1	2	3	4	5	6
9. Distúrbios na visão	0	1	2	3	4	5	6
10. Alteração no sono	0	1	2	3	4	5	6
11. Dores nas pernas	0	1	2	3	4	5	6
12. Distúrbios circulatórios	0	1	2	3	4	5	6
13. Insensibilidade em relação aos colegas	0	1	2	3	4	5	6
14. Dificuldades nas relações fora do trabalho	0	1	2	3	4	5	6
15. Vontade de ficar sozinho	0	1	2	3	4	5	6
16. Conflito nas relações familiares	0	1	2	3	4	5	6
17. Agressividade com os outros	0	1	2	3	4	5	6
18. Dificuldade com os amigos	0	1	2	3	4	5	6
19. Impaciência com as pessoas em geral	0	1	2	3	4	5	6
20. Amargura	0	1	2	3	4	5	6
21. Sensação de vazio	0	1	2	3	4	5	6
22. Sentimento de desamparo	0	1	2	3	4	5	6
23. Mau-humor	0	1	2	3	4	5	6
24. Vontade de desistir de tudo	0	1	2	3	4	5	6
25. Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
26. Irritação com tudo	0	1	2	3	4	5	6
27. Sensação de abandono	0	1	2	3	4	5	6
28. Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	0	1	2	3	4	5	6
29. Solidão	0	1	2	3	4	5	6

### ANEXO B

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

## **DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

### **Título da Pesquisa:**

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CARGA PSÍQUICA EM PROFESSORES DO ENSINO MÉDIO NO SERVIÇO PÚBLICO

**Pesquisador:** Sidnei José Casetto

### **Área Temática:**

**Versão:** 2 **CAAE:** 15324619.7.0000.5505

**Instituição Proponente:** Instituto de Saúde e Sociedade

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

## **DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.525.673

**Apresentação do Projeto:** Projeto CEP/UNIFESP n: 0669/2019 (parecer final) Trata-se de projeto de Graduação de BRUNA CAROLINE GUIMARAES VIEIRA. Orientador: Profo Dro Sidnei José Casetto. Coordenadora: Profa Dra Fernanda Aguilera. Projeto vinculado ao Departamento de Saúde, Clínica e Instituições, Campus Santos, UNIFESP.

-As informações elencadas nos campos "Apresentação do Projeto", "Objetivo da Pesquisa" e "Avaliação dos Riscos e Benefícios" foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB\_INFORMAÇÕES\_BÁSICAS\_DO\_PROJETO\_1353463.pdf; postagem: 04/06/2019).

**APRESENTAÇÃO:** Na sociedade contemporânea o trabalho é algo central, interferindo diretamente no cotidiano, nas relações econômicas, nas relações de poder, na constituição da identidade e até na saúde física e mental dos trabalhadores. De acordo com a teoria da psicodinâmica do trabalho, todo trabalho envolve sofrimento. Entretanto, nem todo sofrimento é adoecedor; o destino desse sofrimento depende de como a organização do trabalho impacta o aparelho psíquico: se o trabalho permite a descarga psíquica, realizando uma tarefa que gera prazer, este trabalho é

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SÃO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP  
Continuação do Parecer: 3.525.673

considerado equilibrante; se sobrecarrega a carga psíquica e leva ao adoecimento, este trabalho é considerado fatigante. A organização do trabalho se refere à divisão do trabalho, ao conteúdo da tarefa, ao sistema hierárquico, às modalidades de comando, às relações de poder, às questões de responsabilidade etc. Os professores do serviço público são uma categoria com números significativos de afastamento por adoecimento. De acordo com o Censo Escolar e o PNAD do ano de 2009, 82,4% dos professores atuam em escolas públicas. No ensino médio, de acordo com dados do MEC/INEP de 2010, 76,37% dos professores estão atuando na rede estadual, rede esta que comporta também o maior número de alunos de todo o país, 85,87%. Os professores no ensino médio dão aula para 11 turmas em média, e 44,5% trabalham em mais de uma escola, de acordo com os microdados do Censo Escolar/ INEP de 2009. Uma jornada de trabalho ampliada e baixa remuneração são características marcantes dessa categoria, que pode estar mais vulnerável ao adoecimento. Essa pesquisa pretende investigar aspectos da organização do trabalho do ensino médio do serviço público estadual que sejam equilibrantes e fatigantes da carga psíquica de professores, e as possíveis estratégias defensivas por eles utilizadas. Para realização desse objetivo será realizada uma pesquisa qualitativa, na qual serão entrevistados 10 professores que atuam no ensino médio no serviço público estadual do estado de São Paulo. As entrevistas serão semiestruturadas. Será utilizado também o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), que consiste em um instrumento com quatro escalas interdependentes que avaliam o contexto de trabalho, o custo humano no trabalho, os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e os danos relacionados ao trabalho. Os dados serão analisados segundo as teorias da psicodinâmica do trabalho e da psicanálise.

**HIPÓTESE:** Essa pesquisa tem como hipótese que um dos mais importantes aspectos equilibrantes para a carga psíquica do trabalho de professores do ensino médio no ensino público da rede estadual, é a estabilidade, não ter na organização do trabalho a ameaça iminente do desemprego, proporcionando maior liberdade e um sentimento de segurança, que são fatores positivos para a saúde do trabalhador; outro fator equilibrante pode ser o sentimento de utilidade, de contribuição social, pelo fato de ser responsável pela formação de muitos jovens, o que proporcionaria reconhecimento e orgulho pelo trabalho, que contribui para produção de sentido e a constituição da identidade. Como aspectos fatigantes, supõem-se que serão mencionados a desvalorização da

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SÃO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP  
Continuação do Parecer: 3.525.673

profissão; os salários baixos; a extensa carga horária de trabalho; turmas superlotadas; a violência; a indisciplina dos alunos; a falta de infraestrutura no ambiente de trabalho; a impotência diante de vulnerabilidades sociais, e outros fatores que estão presentes no serviço público que podem desencadear a sobrecarga da carga psíquica do trabalho. Supõe-se que há maior presença de fatores fatigantes do que equilibrantes, e por isso ocorreria o aumento de docentes adoecidos no serviço público. Além destes aspectos equilibrantes e fatigantes, espera-se observar também a presença de estratégias defensivas, como a existência de um distanciamento em relação aos alunos para não se envolver com questões de vulnerabilidade social, ou com questões familiares, que muitas vezes se tornam demanda aos professores do ensino público. Outra estratégia defensiva seria robotizar as aulas, repetindo um mesmo roteiro em todas elas, para todas as turmas durante anos, como forma de evitar gastar tempo preparando e se dedicando às aulas e pensando em novas formas de aprendizagem. Também é esperada a estratégia de defesa de culpabilização exclusiva dos alunos pela falta de aprendizagem, como forma de se proteger da tarefa de lidar com questões da falta de motivação e qualificação dos professores, falta de infraestrutura da escola, vulnerabilidade social em que vivem os alunos etc. É provável que se encontre nas entrevistas a presença dessas estratégias de defesa, que têm o papel de evitar o sofrimento patológico.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário: investigar aspectos da organização do trabalho do ensino médio do serviço público estadual que sejam equilibrantes e fatigantes da carga psíquica de professores, além de estratégias defensivas por eles utilizadas.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:** Em relação aos riscos e benefícios, o pesquisador(a) declara: Riscos: A pesquisa envolve riscos mínimos ao participante, como desconforto ao responder a alguma pergunta, sendo que neste caso, poderá não o fazer.

Benefícios: Não se prevê benefícios diretos, a não ser o reconhecimento que poderá receber pela escuta qualificada da entrevistadora de eventuais situações de sofrimento em seu trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:** TIPO DE ESTUDO: qualitativo, transversal, prospectivo. LOCAL: Departamento de Saúde, Clínica e Instituições, Campus Santos, UNIFESP.

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SÃO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP

Continuação do Parecer: 3.525.673

**PARTICIPANTES:** 10 professores do ensino médio do serviço público da rede estadual de São Paulo.

**Critério de Inclusão:** Ser professor do ensino médio do serviço público da rede estadual de São Paulo, de qualquer gênero, atuante ou afastado, com mais de dois anos de exercício na função  
**Critério de Exclusão:** Trabalhar no serviço privado além do público e estar sido afastado por motivos não relacionados ao trabalho

**PROCEDIMENTOS:** Os dados serão produzidos primordialmente por meio de entrevistas semiestruturadas, buscando garantir a livre expressão dos participantes sobre suas experiências. As entrevistas serão orientadas por um roteiro. As entrevistas serão seguidas da aplicação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), como instrumento complementar, com vistas ao detalhamento de fatores associados à organização do trabalho e sua vivência, que possam não emergir espontaneamente nos relatos. A aplicação do inventário é individual; ele é lido e respondido pela própria pessoa. A entrevista e a aplicação do inventário ocorrerão no mesmo encontro, sendo primeiro a entrevista e depois a aplicação do inventário, com uma duração aproximada de 1 hora e 30 minutos.

Os sujeitos da pesquisa serão indicados pelo método bola de neve. Este método consiste em o pesquisador ter acesso a um sujeito que possa ser um informante-chave, definido como “semente”. Este primeiro sujeito indicará pessoas da sua rede pessoal que possam participar da pesquisa, e assim, consecutivamente, cada pessoa entrevistada indicará outras duas pessoas que conheçam e possam participar da pesquisa. Deste modo terei acesso aos sujeitos sem depender de vínculos institucionais. (mais informações, ver projeto detalhado).

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:** 1-Foram apresentados adequadamente os principais documentos: folha de rosto; projeto completo; cópia do cadastro CEP/UNIFESP, orçamento financeiro. 2- O modelo do TCLE foi apresentado pelo pesquisador (TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência:<termo\_de\_consentimento.pdf> 15/05/2019). 3- O modelo de questionário / roteiro de entrevista está anexado no final do projeto detalhado.

**Recomendações:** Sem recomendações

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:** Respostas ao parecer no 3499051 de 10 de Agosto de 2019. PROJETO APROVADO.

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SÃO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP  
Continuação do Parecer: 3.525.673

CARTA-RESPOSTA



1) Por favor, esclarecer em qual local as entrevistas serão realizadas. Incluir esta informação na metodologia do projeto. Informamos que se for necessário o deslocamento do participante para participar da pesquisa será necessário ressarcir as despesas com locomoção/alimentação (Resolução CNS 466/2012, item IV.3.g) e este gasto deverá ser incluído no orçamento do projeto. Resposta: Foi acrescentado no item Procedimentos, da Metodologia do Projeto, o seguinte trecho: “O local será acordado com o entrevistado, podendo ser na casa do entrevistado ou outro lugar, conveniente a ele, que disponha de condições de privacidade, iluminação e climatização. Eventuais despesas com locomoção/alimentação do entrevistado serão ressarcidas pelo pesquisador”. O orçamento foi alterado, passando a incluir despesas com transporte e alimentação, na quantia, de respectivamente, R\$ 166,00 e R\$ 100,00 .

2) Por favor, anexar na Plataforma Brasil uma declaração, assinada pelo pesquisador, de garantia de sigilo e anonimização dos dados.

R: Declaração incluída.

3) Cronograma: por favor, em virtude da devolução das respostas às pendências, solicitamos alterar a data de início das “Entrevistas”, para que haja tempo hábil entre as respostas e a aprovação pelo CEP/UNIFESP. Alterar o cronograma no formulário de informações básicas e o no projeto.

R: A data de início das entrevistas passou a ser 02/09/2019.

4) Em relação ao TCLE: 4.1- Incluir no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido os procedimentos e direitos do participante em caso de danos (exemplo: “Se ocorrer qualquer problema ou dano pessoal durante ou após os procedimentos aos quais o(a) Sr.(a) será submetido(a), lhe será garantido o direito à indenização determinada por lei, se o dano for decorrente da pesquisa”).

R: Inclusão feita no TCLE.

4.2-ATENÇÃO: - O endereço e o horário de atendimento do CEP/UNIFESP mudaram.

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SÃO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP  
Continuação do Parecer: 3.525.673

Favor corrigir TCLE: Rua Botucatu, 740, 5º andar – Sala 557 – Vila Clementino, São Paulo/SP - CEP: 04023 -900. Horário de atendimento telefônico e presencial: Segundas, Terças, Quintas e Sextas, das 9 às 12hs. Telefone e e-mail continuam os mesmos: E-mail: cep@unifesp.br. Telefones: (11)-5571-1062;

(11)-5539-7162);  
R.: Inclusão feita.

#### PENDÊNCIAS ATENDIDAS

##### **Considerações Finais a critério do CEP:**

O CEP informa que a partir desta data de aprovação, é necessário o envio de relatórios parciais (semestralmente), e o relatório final, quando do término do estudo, por meio de notificação pela Plataforma Brasil.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÃO S_BÁSICAS_DO_PROJETO_1353463.pdf	14/08/2019 14:03:30		Aceito
Outros	Carta_resposta.pdf	14/08/2019 14:02:51	BRUNA CAROLINE GUIMARAES VIEIRA	Aceito
Projeto Detalhado/ Brochura Investigador	projeto.pdf	14/08/2019 14:02:44	BRUNA CAROLINE GUIMARAES VIEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	14/08/2019 14:02:34	BRUNA CAROLINE GUIMARAES VIEIRA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracaodesigiloe anonimizacao.pdf	14/08/2019 14:01:26	BRUNA CAROLINE GUIMARAES VIEIRA	Aceito
Outros	CEP.pdf	04/06/2019 18:27:39	Sidnei José Casetto	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	04/06/2019 18:26:37	Sidnei José Casetto	Aceito

**Situação do Parecer:** Aprovado

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SAO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br

UNIFESP - HOSPITAL SÃO PAULO - HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DE SÃO PAULO - HSP/UNIFESP  
Continuação do Parecer: 3.525.673

**Necessita Apreciação da CONEP:**  
Não

SÃO PAULO, 22 de Agosto de 2019

---

**Assinado por:**  
**Miguel Roberto Jorge**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Rua Francisco de Castro, 55 **Bairro:** VILA CLEMENTINO **CEP:** 04.020-050 **UF:** SP  
**Município:** SAO PAULO **Telefone:** (11)5571-1062 **Fax:** (11)5539-7162 **E-mail:** cep@unifesp.edu.br